

**TESIS**

***ANALISIS DETERMINAN PRODUKTIVITAS DAN  
UPAH TENAGA KERJA PADA SEKTOR  
INDUSTRI KAYU DI KABUPATEN TAKALAR***

***DETERMINANTS OF LABOR PRODUCTIVITY AND WAGES  
IN THE WOOD INDUSTRY SECTOR IN TAKALAR***

**Disusun dan diajukan oleh**

**Taufan Lutia**

**P0400211404**



**Kepada**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SUMBER DAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2014**

***ANALISIS DETERMINAN PRODUKTIVITAS DAN UPAH  
TENAGA KERJA PADA SEKTOR INDUSTRI KAYU DI  
KABUPATEN TAKALAR***

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi**

**EKONOMI SUMBER DAYA**

Disusun dan diajukan oleh

**TAUFAN LUTIA**

**Kepada**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2014**

## T E S I S

**ANALISIS DETERMINAN PRODUKTIVITAS DAN UPAH TENAGA KERJA  
PADA INDUSTRI KAYU DI KABUPATEN TAKALAR**

Disusun dan diajukan oleh :

**TAUFAN LUTIA**  
P0400211404

Telah di pertahankan didepan panitia ujian tesis  
Pada tanggal 30 April 2014  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Penasehat,



**Prof. Dr. Rahardjo Adisasmita, M.Ec**  
Ketua

Ketua Program  
Ekonomi Sumberdaya,



**Dr. Sanusi Pattah, SE.,M.Si**



**Dr. Abd. Rahman Razak, SE.,MS**  
Anggota

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin,



**Prof. Dr. Ir. Mursalim**

## PERYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Taufan Lutia

Nomor Mahasiswa : P0400211404

Program Studi : Ekonomi Sumber Daya

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

### ANALISIS DETERMINAN PRODUKTIVITAS DAN UPAH TENAGA KERJA PADA INDUSTRI KAYU DI KABUPATEN TAKALAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsure-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, 12 Mei 2014

Yang Membuat pernyataan

**TAUFAN LUTIA**

## PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat yang diberikan kepada saya, karena dengan izin-Nyalah sehingga tesis dapat diselesaikan. Shalawat dan salam tertuju keharibaan Nabi Muhammad Saw. beserta keluarga dan sahabatnya karena melauai risalahnya Islam dapat sampai kepada kita dan sampai saat ini kita dalam keadaan beriman dan Islam.

Dalam menulis tesis sekaligus dalam studi di pasca sarjana bagian Ekonomi Sumberdaya di Universitas Hasanuddin--- ini saya telah mendapat sumbangsih dari berbagai pihak, oleh karena itu pada tempatnya saya berterima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Mursalim (Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin) dan Dr. Sanusi Fattah, SE., M.Si (Ketua Program Studi Ekonomi Sumberdaya) dan para dosen Ekonomi Sumberdaya serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Ekonomi Sumberdaya, staf-staf Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. H. Rahardjo Adisasmita, M.Ec. Dan Dr. Rahman Razak, SE., MS masing-masing sebagai Ketua Komisi Penasehat dan anggota, kerena kedua beliau begitu baik selalu memberi motivasi, mengarahkan dan memperhatikan kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Rahmatia, SE.,MA, Dr. Madris, DPS., SE.,M.Si, dan Dr. Sanusi Fattah, SE.,M.Si, masing – masing sebagai Tim Penguji yang menyempatkan waktu di sela – sela kesibukannya untuk memberikan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Pihak Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan, Dinas Kehutanan Kabupaten Takalar dan Usaha Dagang Kayu, yang banyak memberikan informasi dan membantu memfasilitasi dalam perjalanan penelitian Analisis Determninan Produktivitas dan Upah Tenaga Kerja Pada Industry Kayu Di Kabupaten Takalar Tahun 2013.
5. Rektor UMMU Dr. H. Kasman H. Ahmad S.Ag. M. Pd. yang telah memberikan bantuan dan memfasilitas saya selama menjalani studi di Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin.
6. Kapada Ibunda almarhumah Rulia Lutia atas pemeliharaan dan didikannya kepada saya. Juga Almarhum Kakek saya H. Djalil Lutia yang sejak kecil memelihara saya sejak kecil sampai beliau berpulang ke Rahmatullah, dan banyak memberikan, inspirasi, motivasi dan kekuatan disaat saya lemah, walaupun beliau dalam keadaan sakit dan udzur. Selama 3 tahun dalam studi, saya tinggal bersama kakek saya yang dalam keadaan sakit dan dalam perawatan saya. Saya menemaninya sampai saat-saat terakhir menjelang kepergiannya menghadap Sang Khalik tepatnya 04 April 2012, adalah

kenangan yang paling membahagiakan. Yaa Allah ampunilah kedua ibu bapak saya dan masukkanlah keduanya kedalam sorgamu. Amiin!!!.

7. Terima kasih kepada Paman dan Bibi saya yang banyak membantu saya baik moril maupun material. Nurdin Lutia, Drs. Darsis Humah., SH.,MH, Nashartaty Lutia, Samalona Lutia dan Adikku Hardiyanti Ningrum yang juga menjadi teman dalam diskusi, memberi motivasi, untuk terus berjuang dalam pendidikan .
8. Demikian pula ucapan teristimewa kepada bapak dan ibu mertua saya H. Muhammad Yasin dan yang tercinta Hj. Elly Awaliah dan terima kasih kepada semua kakak dan adik ipar, terima kasih atas semua motivasi dan dukungannya.
9. Tidak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih kepada teman dan sahabat saya Budiman Maffud SH, Rheza Pratama.SE, Zulkarnain Paturuni., S.Sos., M.Si yang banyak membantu saya dan memberikan sumbangsih pemikiran dalam menyelesaikan tesis saya.
10. Terakhir terima kasih kepada Istri saya Hj. Wanny Wahyuni Shinta dan ketiga anakku tercinta: Ayu Fahriana Lutia, Wanda Devina Lutia dan Putri Nur Azzura Lutia yang selalu dengan sabar menemani saya. Adalah kenangan terindah untuk dikenang ketika kita bersama menjalani masa-masa sulit dan senang selama mendampingi saya kuliah tetapi kalian ikhlas tabah.

Saya menyadari masih terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam tesis ini, karena itu saya sangat berharap saran dan kritikan dari semua pihak yang sifatnya membangun. Akhir kata saya sangat berharap semoga karya ini menjadi amal jariah dan berguna bagi sumbangsih ilmu pengetahuan. Amin Ya Rab al-‘alamin.

Makassar, Januari 2014.

Penulis.

**Taufan Lutia.**

## ABSTRAK

**TAUFAN LUTIA.** *Analisis Determinan Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja Pada Pada Sektor Industri Kayu Di Kabupaten Takalar (Studi Kasus Kab Takalar Provinsi Sulawesi Selatan 2012)* (dibimbing oleh Rahardjo Adisasmita dan Abd. Rahman Razak).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat umur pekerja (usia), pengalaman kerja, dan teknologi melalui produktivitas dan upah baik secara langsung maupun tidak langsung pada industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar 2013.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan informasi yang di peroleh yaitu dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan, Dinas Kehutanan Kabupaten Takalar, Pemilik Usaha Industri Pengolahan Kayu dan Tenaga Kerja yang bekerja dalam industri tersebut.

Hasil Analisis Determinan Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kayu Di Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa Variabel umur pekerja (usia), pengalaman kerja, dan teknologi sangat berpengaruh dalam kinerja tenaga kerja pada industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas dan upah. Dimana Umur pekerja (usia), dan pengalaman kerja, berpengaruh signifikan secara langsung dan teknolgi tidak signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung umur kerja (usia), dan pengalaman kerja yaitu signifikan, dan teknologi tidak signifikan terhadap upah melalui produktivitas.

**Kata Kunci :** Analisis Determinan Produktivitas dan Upah; Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

### **Abstract**

**Taufan Lutia.** Analysis Of Determinants Of Labor Productivity And Wages in The Timber Industry Sector Takalar. (Case Study Takalar South Sulawesi 2012) (Guided by Rahardjo adisasmita and Abd Rahman Razak).

This study aims to determine the level of the worker's age ( age ) , work experience , and technology through productivity and wages both directly and indirectly in the wood processing industry in Takalar 2013. This research is descriptive quantitative , with the information that is obtained from Statistics South Sulawesi , Takalar Forest Service , Wood Processing Industry Business Owners and Workers who work in the industry . Results Analysis of Determinants of Labor Productivity And Wages In The Timber Industry Sector Takalar shows that workers age variable ( age ) , work experience , and the technology is very influential in labor performance in the wood processing industry in Takalar either directly or indirectly through productivity and wages . Where age workers ( age ) , and work experience , significant influence directly and technology no significant effect on productivity and labor costs . While not directly influence the working age (age ) , and work experience that is significant , and no significant technology on wages through productivity .

**Keywords** : Analysis of Determinants of Productivity and Wages; Direct And Indirect Influence



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Masalah Penelitian .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Tinjauan Teoritis .....	13
2.1.1 Konsep Produktivitas .....	13
2.1.2 Konsep Upah .....	18
2.1.3 Konsep Tenaga Kerja .....	24
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan upah tenaga kerja .....	26
2.1.5 Pengaruh Umur Kerja terhadap Produktivitas dan Upah .....	32
2.1.6 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas dan Upah. ....	34
2.1.7 Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas dan	

Upah .....	35
2.2. Tinjauan Empiris .....	36
2.3. Kerangka Konseptual .....	38
2.4. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1. Lokasi Penelitian .....	43
3.2. Populasi dan Sampel .....	43
3.3. Metode pengumpulan data .....	45
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	45
3.5. Metode Analisis .....	46
3.6. Definisi Operasional Variabel .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1. Kondisi Fisik Wilayah .....	50
4.1.1. Kondisi Sosial Ekonomi .....	51
4.1.1.1. Penduduk Kabupaten Takalar .....	51
4.1.1.2. Jumlah Pencari Kerja Di Kabupaten Takalar .....	53
4.1.1.3. PDRB Kabupaten Takalar .....	55
4.1.1.4. Upah Minimum Regional (UMR) Sulsel .....	56
4.1.1.5. Industri Pengolahan Di Kabupaten Takalar .....	57
4.1.2. Karakteristik Responden Di Kabupaten Takalar .....	59
4.2. Hasil Penelitian .....	65
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
4.3.1. Pengaruh Langsung Umur Pekerja Terhadap Produktivitas.	68
4.3.2. Pengaruh langsung Umur Pekerja Terhadap Upah .....	69
4.3.3. Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja Terhadap	

Produktivitas .....	70
4.3.4. Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Upah .....	71
4.3.5. Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Produktivitas .....	72
4.3.6. Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Upah .....	72
4.3.7. Pengaruh Langsung Produktivitas Terhadap Upah .....	73
4.3.8. Pengaruh Tidak Langsung Umur Pekerja Terhadap Upah Melalui Produktivitas .....	73
4.3.9. Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Upah Melalui Produktivitas .....	74
4.3.10. Pengaruh Tidak Langsung Teknologi Terhadap Upah Melalui Produktivitas .....	74
4.4. Implikasi .....	74
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1. Simpulan .....	78
5.2. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 .Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja Pada Industri Kayu Di Kabupaten Takalar Dalam Periode Tahun 2010-2012 .....	6
4.1.Jumlah Penduduk Dirinci Menurut Kecamatan Di Kabupaten Takalar 2012.....	52
4.2. Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Takalar 2012 .	53
4.3. Penduduk Pencari Kerja Menurut kelompok Umur Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Takalar 2012 .....	54
4.4. Penduduk Pencari Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi Dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Takalar 2012 .....	54
4.5. PDRB Kabupaten Takalar 2012 .....	55
4.6. PDRB Menurut Lapangan Usaha kabupaten Takalar Atasa Dasar Harga Konstan 2012 .....	56
4.7. Upah Minimum Regional (UMR) Upah Minimum (UMP) 2012 .....	57
4.8. Jumlah Industri Kayu Di Kabupaten Takalar Tahun 2012 .....	58
4.9. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Lama Perusahaan .....	59
4.10. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Usaha Berdasarkan Produksi 2012.....	60
4.11. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Usaha Berdasarkan Upah Kerja	61
4.12. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Umur Pekerja.....	62

4.13. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Pengalaman .....	63
4.14. Distribusi Unit Mesin Berdasarkan Teknolgi 2012 .....	65
4.15. Pengaruh Langsung Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent .....	66
4.16. Hasil Estimasi Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Variabel Independent dan Variabel Terhadap Variabel Dependent.....	67
4.17. Hasil Estimasi Besar Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Melalui Produktivitas Dan Upah.....	68

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1.Kerangka Konseptual.....	40
4.1.Kerangka Hasil Penelitian .....	67

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	Halaman
1.Perhitungan Reduced Form .....	84
2.Kuesioner Penelitian.....	86
3.Data Penelitian .....	91
4.Hasil Olah Data AMOS .....	93

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

Tujuan Bab ini adalah untuk memberikan gambaran dan argumentasi awal tentang mengapa studi ini penting untuk dilakukan. Untuk itu, bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah pokok penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

#### **1.1 Latar Belakang**

Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang. Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan upah minimum adalah untuk (a) menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu, (b) meningkatkan produktivitas pekerja, (c) mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien (Sumarsono, 2003). Kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970an. Meskipun demikian, pelaksanaannya tidak efektif pada tahun-tahun tersebut (Suryahadi dkk, 2003). Pemerintah Indonesia baru mulai memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir tahun 1980an. Hal ini terutama disebabkan adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia. Di masa



tersebut, sebuah organisasi perdagangan Amerika Serikat (AFL-CIO) dan beberapa aktivis hak asasi manusia mengajukan keberatan terhadap sebuah perusahaan multinasional Amerika Serikat beroperasi di Indonesia yang diduga memberikan upah yang sangat rendah dan kondisi lingkungan pekerjaan yang berada dibawah standar (Gall,1998 dan Suryahadi dkk 2003). Sebagai hasilnya, kondisi ini memaksa pemerintah Indonesia pada waktu itu untuk memberikan perhatian lebih terhadap kebijakan upah minimumnya dengan menaikkan upah minimum sampai dengan tiga kali lipat dalam nilai nominalnya (dua kali lipat dalam nilai riil).

Pada awalnya kebijakan upah minimum ditetapkan berdasarkan besaran biaya Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Dalam perkembangannya kemudian, dalam era otonomi daerah, dalam menentukan besaran tingkat upah minimum beberapa pertimbangannya adalah: (a) biaya Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), (b) Indeks Harga Konsumen (IHK), (c) tingkat upah minimum antar daerah, (d) kemampuan, pertumbuhan, dan keberlangsungan perusahaan, (e) kondisi pasar kerja, dan (f) pertumbuhan ekonomi dan pendapatan per kapita.

Dengan berbagai kondisi empiris dan penjelasan tentang implementasi dari kebijakan upah minimum diatas, sebenarnya segala produk hukum termasuk kebijakannya tidak boleh melenceng dari prinsip dasar hukum yaitu Undang-Undang Dasar 1945. Demikian pula dengan kebijakan upah minimum harus mengacu pada UUD tersebut yang secara jelas dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dikatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pekerjaan dan

penghidupan yang layak tersebutlah yang seharusnya dijadikan standar baku bagi penetapan upah minimum. Meskipun demikian, disamping penghidupan yang layak bagi pekerja beberapa perhitungan perlu dilakukan dalam menentukan tingkat upah minimum, seperti misalnya menjaga produktivitas usaha dan keberlanjutan kondisi ekonomi nasional (dan daerah) (Hendrani, 2002).

Dengan kata lain, kebijakan upah minimum harus ditetapkan untuk meningkatkan kehidupan yang layak khususnya bagi para pekerja tetapi juga tanpa merugikan kelangsungan hidup perusahaan yang bisa mengancam keberlanjutan kondisi ekonomi dan produktivitas nasional (dan daerah).

Sejak tahun 1970-an Industri kayu olahan Indonesia berkembang dengan pesat, Hal tersebut antara lain dipicu oleh adanya kebijakan pemerintah untuk meningkatkan perusahaan hutan produksi berdasarkan Undang- Undang No.5 Tahun 1967, dan semakin bertambah pesat sejak diberlakukannya kebijakan larangan ekspor kayu bulat pada akhir tahun 1970-an. Dua kebijakan tersebut mengakibatkan meningkatnya kapasitas produksi industri kayu olahan khususnya industri kayu gergajian dan kayu lapis pada tahun 1980-an (Dwiprabowo, 2009). Karakteristik industri per kayu nasional yang berorientasi pasar ekspor (80-90% dari volume produksi nasional, mengakibatkan industri kayu olahan menjadi sumber penghasil devisa utama untuk produk kayu Indonesia. Tercatat pada era tahun 1980-an hingga 1990-an menjadi sumber devisa terbesar non migas

yang memberikan kontribusi sangat signifikan dalam proses pembangunan perekonomian nasional (Departemen Kehutanan, 2008).

Pesatnya pembangunan industri per kayu Indonesia khususnya di Sulawesi Selatan di Kabupaten Takalar selain memiliki dampak positif berupa peningkatan perolehan devisa, juga memiliki dampak negatif dengan terjadinya eksploitasi sumberdaya hutan secara berlebihan. Dan sistem upah yang sangat rendah. Hal tersebut telah mengakibatkan penurunan terhadap kualitas sumberdaya hutan berupa degradasi hutan dan tingginya laju deforestasi.

Dampak laju deforestasi yang tinggi mengakibatkan hilangnya potensi manfaat sumberdaya hutan seperti besarnya tingkat kerugian negara, menurunnya tingkat kesejahteraan masyarakat dengan upah yang minim dan secara tidak langsung mengakibatkan menurunnya tingkat pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan.

Industri pengolahan kayu tercatat pernah menjadi barometer peningkatan penerimaan negara di sektor kehutanan selama periode 1967 - 1999. Menurunnya kinerja industri pengolahan kayu khususnya industri kayu gergaji dan kayu lapis ditunjukkan dengan produksi kayu gergaji dan kayu lapis serta volume ekspor tersebut yang terus menurun. Pada tahun 1997, produksi kayu gergaji dan kayu lapis secara berturut-turut adalah sebesar 2,6 juta dan 6,7 juta , namun sepuluh tahun kemudian, yaitu pada tahun 2007 produksi kayu gergaji dan kayu lapis hanya sebesar 525 ribu-an dan 3,4 juta .

Selain itu, penurunan produktivitas juga ditunjukkan dengan menurunnya volume ekspor. Tercatat bahwa pada tahun 2000, volume ekspor kayu gergajian dan kayu lapis adalah 2 juta m dan 6 juta m , namun pada tahun 2007 volume ekspor hanya sekitar 635 ribu m untuk kayu gergaji dan 2,7 juta m untuk kayu lapis. Terlihat bahwa produksi kayu gergajian dan kayu lapis cenderung mengalami penurunan yang menunjukkan terjadinya penurunan kinerja dalam industri tersebut. Jika hal ini berlangsung secara terus menerus, dalam jangka panjang akan mempengaruhi daya saing produk kayu Indonesia dan akan mengakibatkan berkurangnya kemampuan Indonesia dalam ekspor.

Di lain pihak, pembaruan ekonomi di era globalisasi saat ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan di sektor industri. Oleh karena itu, perlu dibangun sektor industri yang memiliki daya saing tinggi dan sekaligus menjadi motor penggerak perekonomian nasional di masa akan datang. Salah satu upaya untuk meningkatkan daya saing produk kayu Indonesia adalah dengan meningkatkan kinerja sektor industri tersebut.

Kinerja industri dapat digunakan sebagai dasar evaluasi efektif atau tidaknya alokasi sumberdaya. Selain itu ukuran kinerja juga dapat memberi arah pada keputusan strategis yang menyangkut pengembangan industri di masa yang akan datang, antara lain dalam menghadapi pesaing baik di pasar domestik maupun internasional. Menurut Kuncoro (2007), kinerja suatu industri dapat dilihat, antara lain berdasarkan efisiensi dan produktivitas industri tersebut. Oleh karena itu, analisis determinan produktivitas dan upah tenaga kerja pada sektor industri kayu di Indonesia,

khususnya di Kabupaten Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan perlu dilakukan untuk memberikan gambaran kinerja industri tersebut dengan tujuan untuk mewujudkan industri primer kehutanan yang tangguh, efisien, dan kompetitif dengan memperhatikan kemampuan daya dukung hutan secara lestari.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa Usaha pengolahan kayu menjadi fenomenal yaitu karena banyaknya usaha pengolahan kayu, baik di daerah perkotaan maupun di daerah perdesaan, seperti di Kabupaten Takalar, Menurut Data pada Dinas kehutanan Kab.Takalar menunjukkan bahwa pada tahun 2013, terdapat 319 usaha kayu yang terdaftar di daerah ini dengan jumlah tenaga kerja sebesar 1177 Orang.

Secara umum industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar dapat dikatakan telah mengalami peningkatan, Hal ini terlihat pada jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar, sebagaimana terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.1. Jumlah Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri kayu di Kabupaten Takalar dalam periode Tahun 2010 - 2012**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Industri Pengolahan Kayu (Unit)</b>	<b>Jumlah Mesin Industri Pengolahan Kayu (Unit)</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja Yang Terserap (jiwa)</b>
1	2010	12	24	9.273
2	2011	15	29	11.351
3	2012	17	42	13.169

**Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Takalar, Tahun 2013**

Pada Tabel 1 terlihat adanya peningkatan jumlah penyerapan tenaga kerja selama periode Tahun 2010-2012, yakni sebanyak 3.896 jiwa dan mengalami peningkatan sekitar 30%. Terjadinya peningkatan penyerapan tenaga kerja disebabkan oleh adanya kenaikan jumlah permintaan hasil pengolahan Kayu, baik dari pasar lokal maupun internasional, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak untuk memenuhi kebutuhan pasar tersebut.

Tenaga kerja memainkan peran terpenting di dalam membangun mengelola dan mengembangkan usaha industri kayu di Kabupaten Takalar. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang menggerakkan sumber daya lainnya, termasuk teknologi, oleh karena itu, Keuntungan dari modal manusia tentu memiliki pengaruh yang luas khususnya bagaimana kontribusi modal manusia dalam mendorong produktivitas, serta mengembangkan adaptability dan efisiensi alokasi. Dalam Kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja professional serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target produktivitas dan upah pada industri pengolahan kayu .(Dave Ulrich dkk 2000).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, oleh karena itu peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan tenaga kerjanya karyawannya. Menurut Borjas, 2010:88 Mankiw,2006:487, Bahwa pasar

tenaga kerja, seperti pasar lainnya dalam prekonomian dikendalikan oleh kekuatan penawaran dan permintaan, namun pasar tenaga kerja berbeda dari sebagian besar pasar lainnya karena permintaan tenaga kerja turunan (*derived demand*) dimana permintaan akan tenaga kerja sangat tergantung dari permintaan akan output yang dihasilkannya. Dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi tersebut. Dengan menelaah hubungan antara produksi barang-barang dan permintaan tenaga kerja, akan dapat diketahui faktor yang menentukan upah keseimbangan.

Tingkat Umur pekerja, pengalaman kerja, dan teknologi merupakan sebagian faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas dan upah tenaga kerja di Kabupaten Takalar dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas tenaga kerja dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung saat ini.

Masalah produktivitas dan upah tenaga kerja pada usaha pengolahan kayu merupakan hal yang sangat penting. Tingkat pendidikan, pelatihan dan keterampilan kerja yang minim serta pengalaman kerja yang masih kurang sangat berpengaruh, disamping sifat usahanya yang kebanyakan masih memerlukan pembinaan yang terus menerus agar masalah- masalah yang dihadapi dapat segera diatasi (Muchdarsyah, 2000).

Seharusnya Faktor- faktor tersebut perlu dikuasai secara seimbang agar para pekerja mampu mencapai tingkat produktivitas yang standar.

Pendidikan dan pelatihan perlu terus dikembangkan disamping penyediaan akses teknologi. Kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan), tenaga kerja menjadi tuntutan pasar kerja yang semakin mendesak. Oleh karena itu, perlu dikembangkan secara terus menerus dengan dukungan kesejahteraan tenaga kerja.

Tenaga kerja harus mempunyai potensi yang merupakan faktor utama pembentukan unggulan dan sekaligus menjadi kunci kemajuan suatu bidang usaha oleh karena itu upaya peningkatan kualitas menjadi tenaga kerja menjadi sangat penting bagi usaha tersebut. Sehingga harus diperhatikan segala factor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, baik materil maupun non-materil sebagai penambahan semangat kegairahan dalam bekerja (Hugo, 2007).

Penelitian faktor yang mempengaruhi upah telah dilakukan di beberapa daerah di Indonesia, seperti yang telah dilaksanakan oleh Rini Sulistiawati (2012), yang menemukan bahwa tenaga kerja di sector primer pada umumnya mempunyai pendidikan yang rendah dengan produktivitas yang rendah pula, oleh karena itu kenaikan upah minimum akan berdampak pada berkurangnya penggunaan tenaga kerja disektor ini. Rasio antara upah minimum dan upah yang diterima pekerja berdasarkan pendidikan nilainya lebih besar dari satu ( $>1$ ), menunjukkan bahwa di sebagian besar provinsi, pekerja yang Belum Pernah Sekolah, Belum Tamat SD, dan SD, menerima upah yang lebih rendah dari upah minimum, sementara itu pekerja yang berpendidikan SLP ke atas menerima upah yang lebih tinggi dari UMP. Hasil



penelitian Ni Putu Uti Andari (2012) di Desa Bona Kabupaten Gianyar menemukan bahwa umur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja perempuan pada industri kerajinan anyaman lontar di Desa Bona. Faktor temuan lain yang memahami upah adalah adalah lama masa kerja. Semakin lama masa kerja semakin tinggi upahnya. Faktor yang melatarbelakangi adalah lama kerja berkaitan dengan proses pelatihan sambil kerja, proses adaptasi terhadap proses kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa upah merupakan penunjang maupun penentu (*determinan*) dalam industri pengolahan kayu. Oleh karena itu setiap industri kayu di daerah, termasuk di Kabupaten Takalar harus menentukan Upah Minimum di perusahaan tersebut agar sistem kerja yang relevan serta motivasi dan mutu kualitas kerja dalam perusahaan tersebut sistematis dan terarah dalam peningkatan industri kayu.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok yang akan dikaji dalam masalah penelitian ini , yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh Umur Pekerja terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada industri kayu di Kabupaten Takalar

2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja secara langsung terhadap Produktivitas dan Upah tenaga kerja pada industri Kayu di Kabupaten Takalar
3. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara teknologi terhadap produktivitas dan upah baik secara langsung maupun tidak langsung di kabupaten Takalar.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh Umur Pekerja terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar?
2. Untuk mengukur dan menganalisis pengalaman kerja terhadap upah, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas tenaga kerja pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan produktivitas dan upah tenaga kerja berdasarkan teknologi pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah, sbb:

1. Secara ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan kajian penelitian selanjutnya, dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu ekonomi .

2. Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dan masukan bagi tenaga kerja, dunia usaha dan pemerintah daerah khususnya sektor industri rumah tangga unit usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan bab ini diarahkan untuk meninjau ulang isu teoritis dan empiris pada berbagai literatur atau studi terkait sebelumnya. Untuk itu, bab ini intinya menyajikan tinjauan ulang literatur terkait dengan beberapa kajian/landasan teoritis, studi empiris terkait sebelumnya atau relevan dengan masalah pokok dan metode analisis penelitian, kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

#### 2.1. Tinjauan Teoritis

##### 2.1.1. Konsep produktivitas

Definisi produktivitas bermacam-macam, dimana masing-masing bidang ilmu pengetahuan memiliki pengertian yang berlainan mengenai produktivitas.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Dengan kata lain merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau perbandingan antara *output* dan *input*. Dimana masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007)

Kamus besar Bahasa Indonesia mendefinisikan produktivitas sebagai “kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan”. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (Muchdarsyah, 2000).

Produktivitas merupakan rasio antara kegiatan (*output*) dan masukan (*input*) (Pilcher 1992). Ditinjau dari konsep teknik, produktivitas adalah *rasio* dari *output* yang dihasilkan dari tiap unit sumber daya yang digunakan (*input*) dibandingkan menjadi sebuah rasio yang pada suatu waktu dengan kualitas sama atau meningkat.

Sulistiyani dan Rosidah (2009:247) menyatakan bahwa produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yakni seberapa besar hasil yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang produktivitas tidak terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output dan input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja.

Menurut Sutrisno, (2009:105) produktivitas untuk mencapai kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan per- satuan waktu. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategi karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya (Sumarsono, 2003).

Selanjutnya disebutkan pula produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya yang di hitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Produktivitas selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara pengeluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan input dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan, yang dapat dirumuskan. Dengan kata lain, hasil yang di maksudkan berhubungan dengan kata lain efektivitas pencapaian suatu mini atau persentase. sementara itu, sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil yang menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan, dalam produktivitas terdapat hubungan antara efisiensi dan efektivitas (Hafid, 2002).

Menurut (Mali, 2001) bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa. Setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien. oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Secara umum, produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yakni : (1) Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis dimana menunjukkan meningkat atau menurun. (ii) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relative. (iii) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dengan memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan (Gaspers, 2003).

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa dalam produktivitas tenaga kerja terkandung pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Seseorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan iuran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain, untuk satuan waktu yang sama (Harsiwi, 2005). Dengan kata lain dapat dinyatakan, seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitasnya yang tinggi bila ia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standard yang ditentukan dalam satuan waktu yang singkat.

Maka, dari definisi di atas dapat di ketahui bahwa perencanaan awal sangat penting untuk menentukan tingkat produktivitas. Adapun pengaruh produktivitas yang perlu diperhatikan adalah waktu, jumlah dan kualitas tenaga kerja, kapasitas mesin, peralatan yang digunakan maupun biaya.

Selain efisiensi, produktivitas adalah merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan ekonomi (Margono dan Sharma, 2006). Para ahli ekonomi telah mengakui bahwa produktivitas dapat digunakan untuk

mengukur kinerja suatu perusahaan. Pengukuran produktivitas selain bermanfaat bagi para pengelola perusahaan juga sangat penting bagi para pembuat kebijakan (Hseu and Shang, 2003).

Produktivitas pada penelitian ini lebih menspesifikkan terhadap perhitungan produktivitas tenaga kerja, dimana dari hasil produktivitas tersebut dapat menghasilkan sejumlah pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2002).

Pengukuran produktivitas yang paling terkenal yaitu jam kerja dan hari kerja, karena produktivitas tenaga kerja dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja seseorang. Mengukur produktivitas menggunakan hasil pekerjaan seseorang dalam bentuk upah dimana seberapa besar jumlah pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja dalam bentuk jam kerja (Muchdarsyah, 2008)

Pengukuran produktivitas tenaga kerja oleh suatu industri dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yaitu jam kerja yang harus dibayar dan jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Adapun yang termasuk jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam kerja yang dibayar ditambah jam kerja yang tidak dipergunakan untuk bekerja namun habis dibayar (cuti, liburan, sakit, tugas luar). Pada dasarnya pengukuran



produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah yang bervariasi (Mali, 2001).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi mengenai produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum untuk menyusun pola dan model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah dan pendek perusahaan sektor usaha maupun pembangunan Negara.

### **2.1.2. Konsep Upah**

Ada tiga kelompok masyarakat yang terlibat dalam penentuan tingkat upah, yakni kelompok usahawan, kelompok karyawan dan pemerintah. Masing-masing kelompok karyawan dan pemerintah. Masing-masing kelompok merumuskan upah menurut kepentingannya. Para usahawan memandang upah sebagai salah satu biaya produksi dari barang dan jasa yang dihasilkannya, Olehnya itu, pengusaha berusaha menekan upah. Para karyawan (pekerja) melihat upah sebagai sumber utama penghasilan demi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya. Sebab itu peningkatan upah selalu menjadi idaman yang didambakan dan diusahakan oleh pekerja. Sementara itu bagi pemerintah, upah tidak lain merupakan salah satu tolak ukur hidup masyarakat yang ikut menentukan iklim usaha dan sosial yang baik (Ristaf Effendy, 2006).

Teori penetapan upah dalam suatu pasar bebas sebenarnya merupakan kasus khususnya dari teori nilai umum. Upah adalah harga tenaga kerja (Hick dalam Samuelson, 2002). Sekaitan dengan ketiga pandangan tersebut di atas, maka Dewan Pengupahan Nasional member batasan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan (*remuneration*) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan Peraturan –peraturan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Kemudian oleh FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia) merumuskan upah sebagai; penerimaan dari buruh dalam bentuk uang dan yang dinilai dalam uang berikut pajak pendapatan yang dibayarkan menurut satuan waktu atau satuan hasil dan diterima oleh buruh secara teratur.

Menurut Sumarsono (2003), Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan 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 termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Meskipun harus dipahami, bahwa kelompok karyawan berbeda dari faktor-faktor produksi lain sekurang- kurangnya dalam dua hal. *Pertama*, mereka biasanya akan bergabung untuk bersama-sama menuntut kenaikan upah kepada pihak usahawan. Dan *Kedua*, meskipun dalam batasan-batasan tertentu, mereka tak bebas memilih kapan melakukan pekerjaan dan untuk beberapa lama, Kedua hal ini khas dimiliki oleh factor produksi tenaga kerja dan tidak dilakukan atau dimiliki oleh factor produksi yang lain.

Selanjutnya banyak pengusaha yang memberikan system insentif sebagai bagian dari system imbalan yang berlaku bagi tenaga kerja suatu perusahaan untuk mendorong produktivitas tenaga kerja. Sistem insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda, tapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, tetapi berdasarkan prestasi kerja,. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena ada kelebihan prestasi yang membedakan dengan yang lain. Hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mempertahankan tenaga kerja yang berprestasi untuk tetap diperusahaan.(Kusnaedi, 2008).

Beberapa sifat dasar dalam pengupahan insentif, antara lain: (a) Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan; (b) Upah insentif yang diterima benar-benar dapat meningkatkan motivasi kerja mereka, sehingga output dan efisiensi kerjanya juga meningkat ; (c) Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat pula merasakan nikmatnya

orang yang berprestasi tersebut; (d) penentuan standard kerja atau produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umumnya karyawan; (e) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat (Martoyo, 2000).

Sistem insentif yang dikena secara umum meliputi “piecework”, bonus produksi, dan pemberian komisi. Sistem “piecework” berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan atau tenaga kerja yang dinyatakan dalam unit produksi. Sistem bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Sistem komisi ada dua bentuk yaitu; 1). Para karyawan atau tenaga kerja memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya atas keberhasilan melaksanakan tugas, 2). Karyawan atau tenaga kerja memperoleh penghasilan hanya berupa komisi (Kusnaedi, 2008).

Namun demikian, system pengupahan yang ada disetiap perusahaan tidak seragam (berbeda) proporsinya baik upah, insentif maupun tunjangan. Perbedaan ini disebabkan oleh : (i) pasar kerja terpisah; (ii) persentase biaya tenaga terhadap seluruh biaya produksi ; (iii) proporsi keuntungan industri terhadap penjualan ; (iv) peranan pengusaha dalam menentukan harga; (v) besar kecilnya industry (Simanjuntak, 2001)

Teori Neoklasik memandang upah sebagai jasa oleh pekerja dan pengusaha. Teori Neoklasik mengemukakan, bahwa dalam rangka

memaksimalkan keuntungan setiap pengusaha menggunakan faktor produksi sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal dari faktor produksi tersebut. Ini berarti, bahwa pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa, sehingga nilai pertambahan hasil marjinal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Freeman, 1972). Dengan kata lain tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha memenuhi persamaan  $W = VMPP_L = P \cdot MPP_L$ .

Nilai pertambahan hasil marjinal karyawan  $VMPP_L$ , merupakan nilai jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pengusaha (sebanding dengan nilai jual tambahan produksi yang dihasilkan per satuan unit tenaga kerja). Sebaliknya upah,  $W$ , dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai imbalan terhadap jasa karyawan yang diberikan kepada pengusaha.

Selama ini pertumbuhan hasil marjinal karyawan lebih besar dari upah yang dibayarkan oleh pengusaha ( $MPP_L > W$ ), maka pengusaha dapat menambah keuntungan dengan cara menambah jumlah pekerja. Di lain pihak tentu pengusaha tidak bersedia membayar upah yang lebih besar dari nilai usaha yang diberikan karyawan kepada pengusaha. Di sisi lain, dari sisi pekerja tentu saja pekerja juga tidak bersedia menerima upah yang lebih rendah dari nilai usaha pekerja, sehingga pekerja akan mencari pekerjaan di tempat lain yang mampu membayar sama dengan usaha kerjanya. Jadi dengan asumsi adanya mobilitas sempurna, karyawan akan memperoleh upah senilai dengan pertumbuhan hasil marginalnya, dan tingkat upah di antara pengusaha adalah sama (Freeman, 1972).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa menurut teori neoklasik, karyawan (pekerja) memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marjinal-nya dengan kata lain, upah dalam hal ini berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang (karyawan) kepada pengusaha.

Upah sebenarnya merupakan imbalan bagi pegawai, semakin tinggi presentase pegawai sudah seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas, hanya yang menjadi masalah nampak belum ada kesepakatan dalam melindungi produktivitas.

Penentuan upah berdasarkan produktivitas marjinal memiliki beberapa asumsi yakni terdapat persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja, terdapat persaingan sempurna dalam pasar barang yang dihasilkan dengan tenaga kerja tersebut. Semua tenaga kerja bekerja dengan tingkat efisiensi yang sama, Tidak ada kerja lembur yang berarti tambahan jam kerja hanya bisa dilakukan dengan tambahan tenaga kerja, dan hanya terdapat satu faktor produksi yang variabel (Hasibuan, 2003)

Sebenarnya bagi usahawan yang penting bukanlah produktivitas fisik marjinal (*marginal physical productivity*), melainkan produktivitas penerimaan (*marginal revenue productivity*), yaitu tambahan unit marginal factor produksi. Produktivitas Penerimaan marjinal (MRP) adalah hasil perkalian produktivitas fisik ( $MPP_L$ ) dengan harga satu unit produk (P). Dalam persaingan sempurna di antara perusahaan-perusahaan dalam pasar tenaga kerja, keseimbangan hanya diperoleh jika MRP dari tenaga

kerja semakin mengecil yaitu apabila produktivitas fisik marjinal tenaga kerja menurun (Daniel S, 1986).

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas maka kondisi yang paling menguntungkan oleh perusahaan yakni pada saat nilai tambahan produksi tenaga kerja (*value marginal product of labor*) sama dengan tingkat upah (*wage*).

### **2.1.3. Konsep Tenaga Kerja**

Menurut Soedarmoko (2008) mendefinisikan tentang tenaga kerja sebagai berikut :”Tenaga kerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan baik pekerja penuh maupun tidak penuh”

Di Indonesia, pengertian tenaga kerja atau “man power” mulai sering dipergunakan tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun sedang tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik maupun sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya oleh batas umur, Tiap-tiap Negara memberikan batasan umur berbeda-beda, India misalnya menggunakan batasan umur 14 tahun sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur di bawah 14 tahun dan di atas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja (Carla poli, 1989). Di Indonesia di pilih batas umur 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Pilihan

10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja dan atau mencari kerja sedangkan tidak dipakainya batas umur maksimum alasannya bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan social nasional. Hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian pegawai perusahaan swasta.

Berdasarkan Undang- undang tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Di Indonesia, penetapan mengenai batasan penduduk usia kerja adalah 15 tahun ke atas, Hal ini, mengingat dilaksanakannya wajib belajar 9 tahun sampai Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Kesepakatan Kriteria usia kerja tersebut antara lain menyangkut aspek kelayakan kerja, peraturan perundangan, kondisi pasar kerja dan bahkan kondisi social ekonomi masyarakat pada suatu wilayah tertentu (Diansari, 2001).

Hal penting dalam konsep ketenagakerjaan adalah pada kelompok penduduk usia produktif, memakai konsep umur 15 - 64 tahun, yang dalam hal ini adalah golongan remaja dan dewasa dengan korelasinya masalah kesempatan kerja. Kesempatan kerja mengandung makna lapangan pekerjaan atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian, kesempatan kerja adalah



mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong (*vacancy*) tersebut, timbul kebutuhan akan tenaga kerja, secara nyata, data mengenai kesempatan kerja sulit diperoleh, maka untuk keperluan empiris digunakan pendekatan dimana kesempatan kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*) (Saleh ; 2005).

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja atau *Labor Force* dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bekerja, (2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja terdiri dari (1) golongan yang bersekolah, (2) golongan yang mengurus rumah tangga dan (3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan lainnya (Payman J. Simanjuntak. 2002).

#### **2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Upah Tenaga Kerja**

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam bekerja, pada penelitian Dewiyanti (2007), menunjukkan bahwa umur dan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Selain itu, pada penelitian Andryani (2007), menunjukkan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah curahan tenaga kerja, pengalaman kerja, upah dan pendidikan. Selanjutnya penelitian Sirajuddin (2004) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman bekerja dan skala

usaha. Penilaian produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan pengalaman bekerja, umur, curahan kerja, dan upah.

Menurut Hansen dan Mowen (1997), produktivitas berkaitan dengan memproduksi output secara efisien dan khususnya tercermin dari hubungan antara output dengan input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Menurut Nurdin Kaimuddin (1996), dikatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor supra sarana yang meliputi kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah, selain itu juga ada factor manusia yang menjadi sangat penting. Produktivitas tenaga kerja manusia tergantung pada kemampuan fisik serta tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan, sedangkan faktor kemauan mengacu pada ethos kerja, mentalitas dan motivasi, Analisis ini diarahkan pada kemampuan dengan meneliti pengaruh, umur kerja, pengalaman kerja dan teknologinya.

Produktivitas pada penelitian ini lebih menspesifikasikan terhadap perhitungan produktivitas tenaga kerja, dimana dari hasil produktivitas tersebut dapat menghasilkan sejumlah pendapatan untuk meningkatkan kesejahteraan. Produktivitas tenaga kerja menurut Siagian, (2002) adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

Produktivitas tenaga kerja diperlukan untuk perhitungan seberapa besar pendapatan yang harus diterima oleh pekerja atas pengorbanan yang telah dilakukannya. Menurut Muchdarsyah Sinungan, (2008:9) Peningkatan produktivitas dapat berpengaruh langsung pada standar hidup dalam meningkatkan kesejahteraan seseorang pekerja. Penambahan tenaga kerja akan mendorong kenaikan upah, karena menurut Prathama dan Mandala, (2008:268) makin banyak penduduk yang berusia kerja atau usia produktif (15-64 tahun), maka makin besar tingkat konsumsi, terutama bagi sebagian besar mereka yang mendapat kesempatan kerja dengan upah yang wajar atau baik.

Pada intinya produktivitas manusia sebagai tenaga kerja, sehingga harus mampu mendayagunakan sumber kerja, ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan tenaga kerja, yaitu : (i) Pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. (ii) Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. (iii) Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. (iv) Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju. (v) Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000),

Selain kualifikasi diatas digunakan sebagai penilaian tenaga kerja, masih terdapat kategori-kategori lain yang akan menunjang produktivitas

baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Pada dasarnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan yang ada seperti misalnya teknologi dan besarnya modal kerja perusahaan.

Di sisi lain, retensi kerja dapat di pandang sebagai pengalaman kerja, pengalaman kerja yang cukup akan mempunyai kemampuan bekerja (*skill*) yang lebih baik dan akan tercermin dalam kinerja tenaga kerja tersebut (Mangkunegara, 2004).

Bertolak dari Davis, 1985 di atas, secara psikologis kemampuan (*ability*) tenaga kerja terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, yakni *knowledge* dan *skill*. Artinya tenaga kerja yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan secara rutin, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2004)

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Namun perlu diingat bahwa Investasi SDM juga tidak terlepas dari kendala biaya, karena dana yang ada terbatas (Boskin, 1992). Herrin (1999) mengemukakan, jika pendidikan itu sebuah komoditas, maka hukum permintaan berlaku bahwa permintaan pendidikan dipengaruhi oleh budaya pendidikan, biaya training, pendapatan, dselera dan jumlah anggota keluarga (*family size*) serta tuntutan social

lainny, oleh karena itu pendapatan keluarga (*family income*) merupakan factor terpenting dalam peningkatan pendidikan keluarga, Todaro (2000) mengemukakan bahwa ciri utama Negara sedang berkembang adalah rendahnya tingkat pendapatan nasional, pendapatan perkapita dan distribusi pendapatan yang timpang konsekwensinya mayoritas penduduk sedang berkembang hidup di bawah tekanan kemiskinan absolute, sehingga fasilitas-fasilitas pendidikan kurang memadai dan tingginya tingkat kegagalan menyelesaikan pendidikan.

Penelitian dilakukan oleh Ehrsinberg, dan Smith (1988) dengan bersumber pada data Biro Sensus Amerika tahun 1984 menemukan 2 hal, yaitu 1) Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pelatihan semakin tinggi tingkat upah. 2) Perbedaan dalam tingkat upah ini semakin besar pada pekerja-pekerja yang lebih tua. Hal ini disebabkan oleh kemampuan belajar pekerja yang berpendidikan lebih tinggi relative baik, sehingga pada masa kerja yang sama pengalaman bekerja yang lebih tinggi juga akan lebih baik. Dengan demikian, secara nyata pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap tingkat upah.

Aspek pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari *Human Capital* selama beberapa dekade yang lalu menjadi isu menarik oleh para ekonom antara lain Harbison (1964), Stiglitz (1975),. Schultz (1980), Becker (1993) dan Mehta (2000), Mereka banyak membicarakan tentang *investment in Human Capital* relevansinya dengan pendapatan nasional per kapita, Produktivitas agregat struktur upah. Penelitian yang menyangkut hubungan

antara Pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja dengan tingkat upah secara individual pada satu decade terakhir kita dapat jumpai seperti Addison (1989), Hellerstein (1999), Beizil (2000), dan Beegle (2003).

Sebenarnya dalam Anderson (1983), Ehrenberg (1983), Bach (1987) dan McConnell (1999) secara teoritis telah menjelaskan dan menggambarkan melalui grafis pengaruh pendidikan (lama sekolah) dan umur (prokso dari pengalaman kerja) terhadap pendapatan tahunan (*annual earning*). Mereka menjelaskan ada perbedaan pendapatan masing-masing berdasarkan lama pendidikan formal dan pengalaman kerja serta keduanya memiliki hibungan positif, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditamatkan kecenderungannya semakintinggi *annual earning*.

Becker (1993) mendefinisikan bahwan *Human Capital* dari pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas (*Value marginal physical product of labor, VMPPL*) seseorang. Kemudian Williams (2000) menjelaskan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (*Upah*) di masa datang.

#### **2.1.5. Pengaruh Umur Pekerja Terhadap Produktivitas dan Upah**

Produktivitas dan upah seseorang dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh umur. Umumnya seseorang yang berada pada umur produktif akan mampu memperoleh pendapatan yang lebih banyak dari pada seseorang yang termasuk umur non produktif. Struktur umur ini akan berpengaruh terhadap kegiatan produktivitas dan upah tenaga kerja. Secara umum rata-rata umur tenaga kerja di Industri pengolahan Kayu di Kabupaten Takalar masih berada pada kelompok usia produktif untuk bekerja. Artinya, secara fisik masih memiliki potensi yang besar untuk menghasilkan barang dan jasa.

Makin bertambahnya umur seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat pengupahan yang akan dicapainya. Semakin dewasa seseorang maka keterampilan dalam bidang tertentu pada umumnya semakin memikat, kekuatan fisik juga meningkat sehingga akan meningkatkan produktivitas dan upah yang akan diterimanya. Pekerja di sector informal yang banyak mengandalkan kemampuan fisik akan sangat terpengaruh oleh variabel umur. Hal ini menunjukkan bahwa umur pekerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja. Namun disisi lain, pada usia yang sudah tidak lagi produktif, keterampilan dan fisik seseorang akan mengalami penurunan. Ini sesuai kenyataan bahwa dalam umur tersebut, banyak orang pensiun dan atau yang secara fisik sudah kurang mampu bekerja lagi (Simanjuntak, 2001).

Umur seseorang dapat diketahui bila tanggal, bulan, dan tahun kelahiran diketahui. Penghitungan umur menggunakan pembulatan ke bawah. Umur

dinyatakan dalam kalender masehi (BPS, 2008). Laman ya pencari kerja dalam mencari pekerjaan akan berbeda antar kelompok dalam angkatan kerja, dan semakin panjang dengan meningkatnya umur. Tingkat pengangguran yang tinggi di kalangan orang muda adalah suatu “kenyataan hidu p” struktural, yang tidak dapat dielakkan bila kaum muda tamat sekolah harus mencari pekerjaan dalam suatu pasar kelebihan tenaga kerja. Menurut interpr estasi ini, hanya tingkat pengangguran yang tinggi pada kelompok usia lebih tua yang dapat menimbulkan bahaya atau masalah karena hal ini menunjukkan keti dakmampuan ekonomi menyerap “tenaga inti” angkatan kerja.

Dapat dikatakan bahwa jangka waktu menganggur terlalu lama dialami oleh kelompok-kelompok yang dapat mempertahankan hidupnya. Meskipun dalam kelompok umur 20-29 tahun banyak yang sudah putus sekolah, namun banyak yang masih menggantungkan hidup pada anaknya, pensiunnya, hasil investasi, atau uang sewa rumah (Payaman J. Simanjuntak, 2001).

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang tidak begitu besar sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 22-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk ikut mencari nafkah dan oleh sebab itu TPK relatif besar. Sedangkan penduduk diatas usia 55 tahun kemampuan bekerja sudah menurun, dan TPK umumnya rendah.(Sumarsono, 2003)



### 2.1.6. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas dan Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan upah terhadap pengalaman kerja dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas tenaga kerja merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (sulistiyani dan Rosidah, 2009:248). Menurut Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu : (1) *Knowledge* (pengetahuan), (2) *Skills* (keterampilan), (3) *Abilities* (kemampuan), (4) *Attitudes* (sikap), (5) *Behaviors* (prilaku).

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam tertentu. (Sastrohadiwiriyo, 2005).

Akan tetapi dikemukakan oleh Mangkuprawira (2004) tujuan adalah sebuah pernyataan tentang kehendak yang terjadinya perubahan dari sebuah proses. Dalam pencapaian harapan, tujuan dan hasil harus dapat diamati dan diukur, spesifik, dengan lamanya pengalaman kerja dan upaya pencapaiannya dapat dikelola dengan baik. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara input, output, outcome dan impact dari pengalaman kerja

, Pengalaman kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM, ditambah lagi dengan penguasaan komputer yang bagus sehingga akan sangat mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan. Investasi dalam bidang pendidikan akan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (Robbins, 2003). Demikian juga dikemukakan oleh Gordon (2001), pengalaman seseorang terhadap obyek dan reaksi yang berulang atas obyek tersebut, dan respon yang terus berulang akan mempengaruhi perilaku.

#### **2.1.7. Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas dan Upah**

Teknologi merupakan sumber kekuatan untuk industrialisasi, meningkatkan produktivitas, menyokong pertumbuhan kinerja dan memperbaiki standar hidup suatu Negara (Clark & Abernathy, 1985) Maidique dan Patch (1988) mengemukakan bahwa teknologi merupakan kekuatan kritis bagi organisasi bisnis dalam lingkungan yang kompetitif, sementara itu, Stacey dan Aston (1990) berpendapat bahwa kemajuan teknologi memainkan peran penting untuk mencapai profitabilitas jangka panjang. Sebuah studi yang dilakukan oleh Harrison dan Samson (1997) menemukan bahwa adopsi teknologi secara langsung terkait dengan keunggulan kompetitif perusahaan. Di samping itu teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja operasional seperti kecepatan waktu proses produksi, penurunan produk cacat, kemampuan penghantaran tepat waktu dan peningkatan produktivitas meskipun telah banyak studi tentang adopsi teknologi di Indonesia masih sangat langka (Ellitan, dkk, 2003).

Beberapa penelitian terdahulu juga mengindikasikan bahwa tersediannya sumber daya manusia berpengaruh terhadap hubungan teknologi-kinerja. Ketersediaan sumber daya dapat berpengaruh positif maupun negative terhadap hubungan teknologi kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tersediannya sumberdaya dapat menguatkan atau memperlemah pengaruh teknologi terhadap kinerja (Dess & Beard, 1984).

Teknologi dalam penelitian ini sangat penting dalam peningkatan produktivitas dan upah tenaga kerja. Teknologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mesin somel kayu, dimana setiap perusahaan senantiasa memperhatikan kondisi mesin tersebut, baik mesin baru maupun mesin lama untuk bagaimana perusahaan itu berjalan secara optimal karena sudah ditentukan oleh target di setiap perusahaan, maka perusahaan senantiasa bisa mengantisipasi kecenderungan yang terjadi dengan melakukan perhatian kepada mesin-mesin tersebut ataupun pergantian mesin baru agar oprasional produksi tidak terhambat dan upah tenaga kerja semakin meningkat, sedangkan industri yang akan didirikan senantiasa memperhatikan umur mesin agar dapat mengantisipasi kecenderungan yang akan terjadi agar produksi berjalan dengan lancer.

## **2.2. Tinjauan Empiris**

Dari hasil penelusuran berbagai pustaka, maka diperoleh beberapa topic penelitian yang terkait dengan kajian ini yang dapat digunakan sebagai perbandingan yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi

Referensi ini diharapkan dapat memberikan acuan terhadap pemecahan masalah pokok.

(Sukadaryati dan Sukanda,2010). Yang meneliti terhadap produktivitas, Biaya dan Efisiensi Muat Bongkar Kayu Di Dua Perusahaan HTI PULP (study kasus home industri kayu di provinsi jambi). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas yang terbesar adalah muat bongkar yaitu kayu. Penelitian ini menemukan bahwa faktor umur, Pelatihan formal, lamanya pengalaman kerja dan upah pekerja muat bongkar kayu. Berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait, yaitu produktivitas muat bongkar kayu sedangkan faktor-faktor sosial ekonomi yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja muat bongkar kayu.

(Olivia N. Latuconsina, 2010). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sector industri kecil dan rumah tangga (IKRT) di Kota Ambon. Tujuan penelitian ini mengukur seberapa besar pengaruh factor pendidikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan produktivitas berdasarkan insentif. Keterampilan dari jenis kelamin pada IKRT di kota Ambon. Penelitian ini menemukan bahwa faktor pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja pada sektor IKRT, sedangkan pengalaman kerja,insentif dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor IKRT kota Ambon.

(Rini Triwandani, 2010) Dengan Judul penelitian “Pengaruh Beberapa Faktor Sosial Ekonomi dan Teknologi Terhadap Produktivitas Kacang Kedelai”. Faktor social ekonomi seperti tingkat kosmopolitan, luas lahan dan pendapatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kacang kedelai, sedangkan pengalaman tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas.

(Widya, 2010) melakukan penelitian Analisis Faktor- faktor yang mempengaruhi Upah Pedagang Di Pasar Petisah Medan, dimana tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh umur kerja (usia), jam kerja, tenaga kerja dan lama usaha terhadap upah pedagang kue, dari hasil penelitian diperoleh bahwa umur kerja (usia), jumlah tenaga kerja, jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah, sementara lama usaha tidak berpengaruh signifikan terhadap pendapatan pedagang di pasar Petisah Medan.

### **2.3. Kerangka Konseptual**

Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor-faktor penentu produktivitas dan upah tenaga kerja pada industri kayu di Kabupaten Takalar. Gambar 2.1 menyajikan diagram kerangka pikir penelitian yang memperlihatkan faktor-faktor penentu yang diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja industri kayu di Kabupaten Takalar.

Rendahnya produktivitas tenaga kerja merupakan masalah dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah

satu ukuran perusahaan dalam mencapai misi atau prestasi. Apabila produktivitas tenaga kerja rendah, maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan yang berakibat pada mutu hasil produk yang rendah.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya (Sumarsono, 2003). Untuk itu, pengembangan kualitas sumberdaya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2001). Oleh karena, itu tenaga kerja merupakan penentu dalam mengukur produktivitas.

Pada dasarnya produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja misalnya umur kerja dan teknologi

Untuk meningkatkan dan menjamin produktivitas kerja semakin meningkat, maka diperlukan kualitas hidup melalui proses pengalaman kerja. Pada umumnya, semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Namun demikian, pada situasi dan kondisi tertentu, pengalaman yang tinggi tidak mempengaruhi produktivitas karena ada pengalaman Formal dan Non Formal.

Pada umumnya Keterampilan seseorang ditentukan oleh pengalaman kerja. Semakin lama orang bekerja semakin terampil seseorang dalam

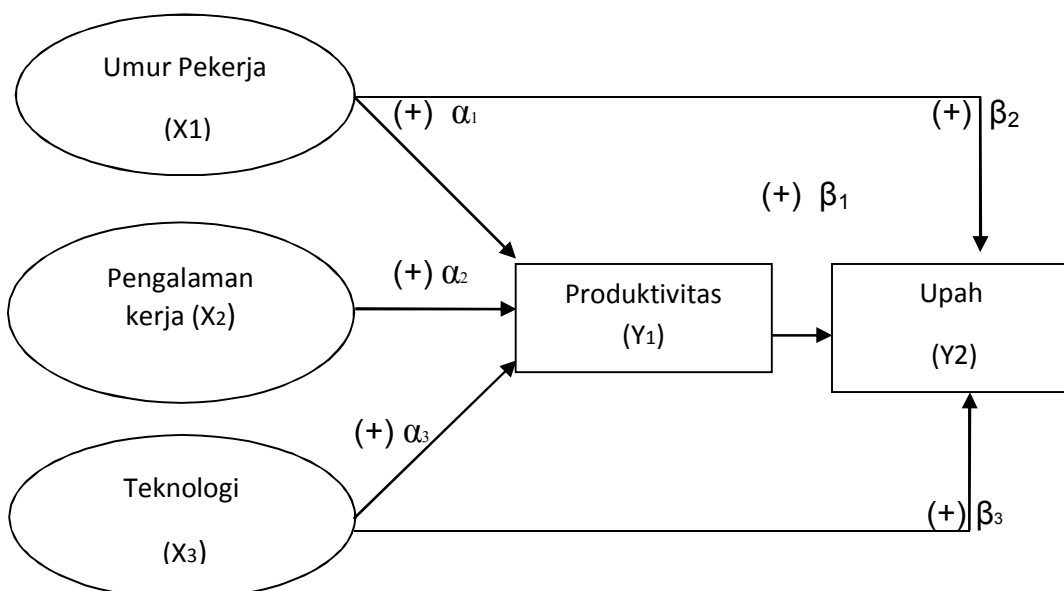
melakukan pekerjaannya dan akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitasnya.

Pengukuran produktivitas cenderung subyektif dan berbeda-beda dalam lingkungan kerja yang majemuk misalnya manajer perusahaan, pengusaha maupun tenaga kerja sebaiknya menggunakan pendekatan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada motivasi terhadap mutu kehidupan hari esok yang lebih baik, dengan berdasar pada pendekatan ekonomis, bisnis dan teknologi.

Dengan mengetahui nilai produktivitasnya pekerja maka diharapkan membantu menentukan besarnya upah pekerja yang sesuai dengan kondisi perusahaan industrinya sehingga tidak terjadi pemborosan yang tidak diinginkan akibat berlebihnya biaya yang direncanakan untuk upah pekerja.

Berdasarkan hubungan tingkat upah dan produktivitas tenaga kerja pada industri kayu di Kabupaten Takalar maka dapat dilihat bagan kerangka konseptual berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Berdasarkan Gambar 2.1. dapat dijelaskan bahwa, sebagai motor penggerak dari pada produktivitas dan upah adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan industri memerlukan suatu pengalaman kerja sebagai pengembangan untuk menuju produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan produktivitas dan upah sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat dari pada tenaga kerja agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Umur pekerja (usia) bagi seorang tenaga kerja akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya tingkat produktif umur memerlukan perhatian yang tentunya untuk meningkatkan produktivitas dan upah tenaga kerja dan teknologi sebagai motor penggerak dalam proses produksi industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar.

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan dalam kerangka teoritis / pikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Umur pekerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja pada unit mesin, baik secara langsung maupun tidak langsung pada industri kayu di kabupaten Takalar
- b. Pengalaman kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dan Upah tenaga kerja pada unit mesin baik secara



langsung maupun tidak langsung pada industri Kayu di Kabupaten Takalar

- c. Teknologi Berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung pada industri kayu di kabupaten Takalar.

## **B A B III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini bertujuan menguraikan tentang semua hal yang berkaitan dengan operasional atau cara dan peralatan analisis yang digunakan serta konsep dan gambaran awal tentang pelaksanaan awal penelitian. Untuk itu, Bab ini membahas tentang teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis data, dan definisi operasional.

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Takalar, yakni pada industri pengolahan kayu skala industri rumah tangga.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subyek yang mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih dalam penelitian ini. Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah usaha pengolahan kayu yang memiliki tenaga kerja antara 1 sampai 5 orang, di Kabupaten Takalar pada Tahun 2013

Menurut data Dinas Kehutanan Kabupaten Takalar tahun 2012, bahwa jumlah unit usaha somel kayu pada industri rumah tangga usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar adalah 17 Unit usaha dengan 42 unit mesin yang terdaftar.

Selanjutnya, dari populasi akan dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode acak sederhana (*Simple random sampling*), yaitu sebuah sampel di ambil dari populasi unit mesin somel per rata-rata tenaga kerja secara keseluruhan, sehingga tiap unit mesin somel populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penentuan jumlah sampel yang di lakukan dengan menggunakan rumus, sebagi berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e<sup>2</sup>= Persentase Kelonggaran

maka dapat dihitumg :

$$n = \frac{42}{1 + (42 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{42}{1 + 4,2}$$

$$n = 42$$

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai sebesar 42. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 sampel berupa unit mesin pengolahan kayu di Kabupaten Takalar

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi, melakukan tinjauan/pengamatan secara langsung ke obyek penelitian.
2. Kuisisioner, yaitu mengajukan beberapa pertanyaan secara terstruktur kepada responden, dengan menggunakan kuesioner sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat.
3. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan para responden secara langsung guna memperoleh data pendukung.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data primer. diperoleh secara langsung dilapangan melalui wawancara dengan pimpinan/ pemilik usaha sebagai responden. Data Primer yang dikumpulkan yaitu identitas responden meliputi Umur Pekerja, Pengalaman kerja, dan Teknologi; data pendapatan meliputi gaji/ upah, Data jumlah jam kerja dari lembur, kendala-kendala yang dihadapi, serta data primer lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

2. Data Sekunder berupa dokumen-dokumen yang diperoleh dari Dinas Kehutanan dan Dinas Perindustrian serta BPS di Kabupaten Takalar, instansi terkait dan hal-hal lainnya yang berhubungan dan berkaitan dengan penelitian.

### 3.5. Metode Analisis

Untuk mengukur tingkat produktivitas dan upah tenaga kerja pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar digunakan metode analisis *structural equation model* (SEM) untuk memudahkan proses pengolahan data dan perhitungan, maka di gunakan software, yakni AMOS 18.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor umur pekerja, pengalaman kerja, serta teknologi terhadap produktivitas dan upah kerja dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y_1 = f(X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = f(Y_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (2)$$

Dari persamaan (1) dan (2) dapat diturunkan ke dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha_0 X_1^{\alpha_1} X_2^{\alpha_2} X_3^{\alpha_3} e^{\mu_1} \dots\dots\dots (3)$$

$$Y_2 = \beta_0 Y_1^{\beta_1} X_2^{\beta_2} X_3^{\beta_3} e^{\mu_2} \dots\dots\dots (4)$$

Sistem persamaan simultan pada persamaan (3) dan (4) dapat dinyatakan ulang dalam bentuk persamaan estimasi linear secara simultan yang telah

ditransformasi menjadi linear dalam bentuk logaritma natural (ln) berdasarkan persamaan (3) dan (4) Sebagai berikut :

$$\ln Y_1 = \ln \alpha_0 + \alpha_1 \ln X_1 + \alpha_2 \ln X_2 + \alpha_3 \ln X_3 + \mu_1 \dots\dots\dots (5)$$

$$\ln Y_2 = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln Y_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu_2 \dots\dots\dots (6)$$

Dari persamaan diatas dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh umur pekerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan teknologi ( $X_3$ ), terhadap produktivitas ( $Y_1$ ) dan upah ( $Y_2$ ).

Dimana :

$Y_1$  = Produktivitas (Kayu Lokal Jenis Merah dalam Bentuk Balok yang diolah dalam perminggu)

$Y_2$  = Upah (penghasilan/gaji yang dihitung perkubikasi dalam perminggu)

$X_1$  = Umur Pekerja (umur/usia pekerja tidak ada batasan selama masih sanggup bekerja)

$X_2$  = Pengalaman kerja (Rata – rata lamanya orang bekerja di perusahaan lain)

$X_3$  = Teknologi (1 = mesin baru, 0 = mesin lama)

### **Pengaruh langsung (*Direct Effect*)**

$\alpha_1$  = Pengaruh Umur pekerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas ( $Y_1$ )

$\alpha_2$  = Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y_1$ )

$\alpha_3$  = Pengaruh Teknologi ( $X_4$ ) terhadap produktivitas ( $Y_1$ )

$\beta_1$  = Pengaruh produktivitas ( $Y_1$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

$\beta_2$  = Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

$\beta_3$  = Pengaruh Teknologi ( $X_3$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

**Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)**

$\beta_1\alpha_1$  = Pengaruh Umur pekerja ( $X_1$ ) terhadap upah ( $Y_2$ ) melalui produktivitas ( $Y_1$ )

$\beta_1\alpha_2$  = Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) terhadap upah ( $Y_2$ ) melalui produktivitas ( $Y_1$ )

$\beta_1\alpha_3$  = Pengaruh Teknologi ( $X_3$ ) terhadap upah ( $Y_2$ ) melalui produktivitas ( $Y_1$ )

**Total Pengaruh (*Total Effect*) :**

$\theta_1 = (\beta_1\alpha_1)$  = Total pengaruh Umur pekerja ( $X_1$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

$\theta_2 = (\beta_1\alpha_2 + \beta_2)$  = Total pengaruh Pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

$\theta_3 = (\beta_1\alpha_3 + \beta_3)$  = Total Pengaruh Teknologi ( $X_3$ ) terhadap upah ( $Y_2$ )

Persamaan regresi di atas mempunyai pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen ( $X$ ) terhadap ( $Y$ ) sebagai variabel independen.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengukur tingkat produktivitas dan upah tenaga kerja pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar, maka variabel penelitian perlu untuk didefinisikan secara operasional, sebagai berikut :

- a. Produktivitas adalah output dibagi input yang merupakan rata-rata produksi per unit mesin, dihitung dalam satuan kubikasi perminggu
- b. Upah adalah rata-rata upah per unit mesin dihitung dalam satuan rupiah per minggu
- c. Umur pekerja adalah jumlah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan seseorang layak dan tidak layak dalam melakukan kegiatan di hitung atau aktivitas per tahun
- d. Pengalaman kerja adalah rata – rata lamanya orang kerja dalam suatu perusahaan, atau bekerja pada perusahaan lain sebelumnya, diukur dalam per tahun.
- e. Teknologi adalah teknologi/mesin-mesin yang digunakan dalam perusahaan untuk menghasilkan produk; pada variabel ini digunakan variabel dummy, yakni 1 = Jika industri menggunakan mesin baru dan 0 = Jika Industri tidak menggunakan mesin lama per tahun



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini diarahkan untuk memberikan gambaran hasil-hasil penelitian, terutama keterkaitannya dengan Industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar Prov.Sulawesi Selatan.

#### 4.1. Kondisi Fisik Wilayah

Kabupaten Takalar sangat strategis yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi selatan yang terletak di bagian selatan, letak astronomis Kabupaten Takalar berada pada posisi  $5^{\circ}3'$  -  $5^{\circ}38'$  Lintang selatan dan  $119^{\circ}22'$ -  $119^{\circ}39'$  Bujur Timur, dengan luas wilayah kurang lebih  $566,51 \text{ km}^2$ , Secara administrasi Kabupaten Takalar memiliki wilayah berbatasan dengan

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Gowa
- Sebelah Timur berbatasan dengan kabupaten Gowa dan Kabupaten Jeneponto
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Selat Makassar
- Sebelah Barat berbatasan dengan Laut Flores

Berdasarkan kondisi Topografi Wilayah Kabupaten Takalar berada pada ketinggian 0 -1000 meter diatas permukaan laut (mdpl), dengan bentuk permukaan lahan relative datar, bergelombang hingga perbukitan. Sebagian besar wilayah Kabupaten Takalar merupakan daerah dataran dan wilayah

pesisir dengan ketinggian 0-100 mdpl, yaitu sekitar 86,10% atau kurang lebih 48,778 km<sup>2</sup>, Sedangkan selebihnya merupakan daerah perbukitan dan berada pada ketinggian diatas 100 mdpl, yaitu sekitar 78,73 Km<sup>2</sup>

Kondisi Topografi tersebut memiliki potensi untuk pengembangan beberapa kegiatan prekonomian masyarakat seperti pertanian, perikanan, perkebunan, peruntukan lahan permukiman dan sarana prasarana sosial ekonomi lainnya. Wilayah kecamatan Polobangkeng Utara dan dan wilayah Kecamatan Polobangkeng Selatan selain memiliki dataran dan sebagian kecil wilayahnya perbukitan. Wilayah ini memiliki lereng dengan ketinggian 15-40% yang luasnya kurang lebih 78,73 Km<sup>2</sup> atau 13% dari luas wilayah kabupaten, Kondisi tersebut dimanfaatkan oleh masyarakat setempat untuk perkembangan perkebunan.

#### **4.1.1. Kondisi sosial Ekonomi**

##### **4.1.1.1. Penduduk Kabupaten Takalar**

Penduduk Kabupaten Takalar dari Tahun ke tahun mengalami peningkatan seperti pada Tabel 4.1. tahun 2011 tercatat sebanyak 272.316 jiwa yang terdiri dari 130.903 laki-laki dan 141.413 perempuan. Angka ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sebelumnya dimana pada tahun 2010 penduduk Kabupaten Takalar tercatat sebanyak 269.603 jiwa.

**Tabel 4.1. Jumlah Penduduk Dirinci Menurut Kecamatan Di Kabupaten Takalar**

NO	KECAMATAN	PENDUDUK	
		2010	2011
1.	MANGARABOMBANG	36.689	37.058
2.	MAPPAKASUNGGU	15.139	15.291
3.	SANROBONE	13.276	13.410
4.	POLOMBANGKENG SELATAN	26.754	27.023
5.	PATTALASSANG	34.729	35.079
6.	POLOMBANGKENG UTARA	45.825	46.286
7.	GALESONG SELATAN	23.854	24.094
8.	GALESONG	37.371	37.747
9.	GALESONG UTARA	35.966	36.328
	<b>JUMLAH</b>	<b>269.603</b>	<b>272.316</b>
	<b>PERKEMBANGAN (JIWA)</b>	<b>11.629</b>	<b>2.713</b>
	<b>PRESENTASE</b>	<b>4,31</b>	<b>0,996</b>

SUMBER ; BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TAKALAR, 2012

Ditinjau dari kepadatan penduduk perkecamatan kabupaten Takalar sebagaimana tersaji dalam Tabel 4.2 maka kecamatan yang terpadat adalah Kecamatan Galesong Utara yaitu (2.404 jiwa per km persegi), Kecamatan Galesong (1.456 jiwa per km persegi) Sedang Kecamatan Polombangkeng Utara merupakan Kecamatan dengan kepadatan Penduduk terendah yaitu Sekitar 218 jiwa per km persegi), Polombangkeng Selatan (307 jiwa per km persegi), kecamatan Mappakasunggu (338 jiwa per km persegi), kecamatan Mangarabombang (369 jiwa per km persegi), kecamatan Sanrobone 457 jiwa per km persegi (Takalar dalam angka 2012).

**Tabel 4.2. Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan Di Kabupaten Takalar**

No	Kecamatan	Kepadatan Penduduk
1.	MANGARABOMBANG	369
2.	MAPPAKASUNGGU	338
3.	SANROBONE	457
4.	POLOMBANGKENG SELATAN	307
5.	PATTALASSANG	1.386
6.	POLOMBANGKENG UTARA	218
7.	GALESONG SELATAN	975
8.	GALESONG	1.456
9.	GALESONG UTARA	2.404
	<b>Takalar</b>	<b>481</b>

Sumber : BPS Kabupaten Takalar, 2012

#### 4.1.2.2. Jumlah Pencari Kerja Di kabupaten Takalar

Pada Tahun 2011 pencari kerja yang tercatat menurut Umur, Pendidikan tertinggi dan Jenis Kelamin di kabupaten Takalar sebanyak 439 orang yang terdiri dari 231 laki-laki dan 208 perempuan. Dari jumlah tersebut dapat dilihat bahwa pencari kerja menurut tingkat pendidikan terlihat bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang menempati peringkat pertama.

**Tabel 4.3. Penduduk Pencari Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Di Kabupaten Takalar**

Sumber : DINAS NAKERTRANS, KEPENDUDUKAN DAN CAPIL KAB.  
TAKALAR, 2012

UMUR (USIA)	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
10 – 14 Tahun	-	-	-
15 -19 Tahun	37	16	53
20 -29 Tahun	113	143	256
30 – 44 Tahun	76	45	121
45 – 54 Tahun	5	4	9
55 + Tahun	-	-	-
Jumlah	231	208	439

Tabel 4.4. Penduduk Pencari Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi dan Jenis Kelamin

Di Kabupaten Takalar

Pendidikan Tertinggi	Laki - Laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
SD	-	-	-
SLTP / SEDERAJAT	9	14	23
SLTA / SEDERAJAT	162	69	231
DIPLOMA 1-2	7	10	17
DIPLOMA 3 / AKADEMI	7	47	54
DIPLOMA 4 / SARJANA	46	68	114
PASCA SARJANA	-	-	-
JUMLAH	231	208	439

SUMBER : DINAS NAKERTRANS, KEPENDUDUKAN DAN CAPIL  
KAB.TAKALAR, 2012

#### 4.1.2.3. PDRB Kabupaten Takalar

PDRB merupakan salah satu pengukuran kemajuan ekonomis suatu daerah yang didefinisikan sebagai keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan dalam waktu 1 tahun di wilayah tersebut. Tabel 4.5 menyajikan PDRB atas dasar harga berlaku dan harga konstan menurut lapangan usaha Kabupaten Takalar Periode 2009 -2011.

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, Nilai PDRB Tahun 2011 Kabupaten Takalar atas dasar harga berlaku telah mencapai Rp 2.368.106.51 miliar rupiah, Sedangkan PDRB atas dasar harga konstan 2011, nilainya sebesar Rp 977,443,89 miliar rupiah.

**Tabel 4.5. PDRB Menurut lapangan Usaha Kabupaten Takalar Atas Dasar Harga Berlaku (Juta Rupiah) 2009 – 2011**

<b>Lapangan Usaha</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
1. Pertanian	843.313,29	939.504,09	1.087.989,66
2. Pertambangan dan Penggalian	8.718,13	10.012,69	11.025,59
3. Industri Pengolahan	125.737,62	134.950,57	146.046,46
4. Listrik, Gas & Air Bersih	16.057,71	134.950,57	20.860,78
5. Bangunan	68.666,64	18.148,08	87.858,42
6. Perdagangan, Hotel & Restoran	166.532,22	193.534,53	226.878,53
7. Angkutan & Komunikasi	68.592,36	76.583,35	86.478,15
8. Keuangan, Persewaan Dan Jasa Perusahaan	108.596,07	124.762,43	145.306,71
9. Jasa - Jasa	432.388,19	479.493,62	555.662,21
<b>Produk Domestik Regional Bruto</b>	<b>1.837.602,23</b>	<b>2.055.096,87</b>	<b>2.368.106,51</b>

SUMBER : BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TAKALAR, 2012

**Tabel 4.6. PDRB Menurut lapangan Usaha Kabupaten Takalar Atas Dasar Harga Konstan (Juta Rupiah) 2009 – 2011**

<b>Lapangan Usaha</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
1. Pertanian	402.124,39	432.495,17	467.671,52
2. Pertambangan dan Penggalian	5.576,42	5.760,20	6.016,53
3. Industri Pengolahan	68.444,97	70.390,07	72.707,94
4. Listrik, Gas & Air Bersih	10.094,87	11.328,22	12.766,75
5. Bangunan	44.139,53	46.484,04	49.019,75
6. Perdagangan, Hotel & Restoran	95.130,21	102.172,50	110.121,72
7. Angkutan & Komunikasi	39.996,52	41.859,22	44.205,38
8. Keuangan, Persewaan Dan Jasa Perusahaan	52.117,82	56.017,38	60.423,91
9. Jasa - Jasa	134.614,	144.119,78	154.510,39
<b>Produk Domestik Regional Bruto</b>	<b>852.208,81</b>	<b>910.626,58</b>	<b>977.443,89</b>

**SUMBER : BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN TAKALAR, 2012**

#### **4.1.2.4. Upah Minimum Regional (UMR) Sul Sel**

Upah minimum regional untuk tenaga kerja di kabupaten Takalar dari tahun ke tahun terus meningkat. Tabel 4.7. menyajikan upah minimum regional (UMR) terhadap upah minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan 2009 -2013. Dari tahun 2009 hanya Rp 950.000 meningkat Rp 1.000.000 pada tahun 2010, Rp 1.100.000 pada tahun 2011 dan meningkat seterusnya hingga tahun 2012 Rp. 1.200.000 dan Rp. 1.440.000 pada tahun 2013.

**Tabel 4.7. Upah Minimum Regional (UMR) Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sulawesi Selatan 2009 – 2013**

<b>Tahun</b>	<b>UMR Perbulan</b>
2009	950.000
2010	1.000.000
2011	1.100.000
2012	1.200.000
2013	1.440.000

**Sumber : BPS Kabupaten Takalar, 2012**

#### **4.1.2.5. Industri Pengolahan di kabupaten Takalar**

Sektor industri pengolahan memberikan kontribusi terbesar ke tiga setelah perdagangan dalam pembentukan PDRB Kabupaten Takalar yaitu sebesar Rp 146.046,46 juta pada tahun 2011. Pada periode 2009-2011 sektor industri pengolahan mengalami pertumbuhan yang semakin pesat. Tabel 4.8 menunjukkan jumlah industri kayu di Kabupaten Takalar Tahun 2011.



Tabel 4.8. Jumlah Industri Kayu di Kabupaten Takalar tahun 2011

<b>Nama UD (Usaha Dagang)</b>	<b>Alamat</b>	<b>Mesin</b>	<b>Tenaga Kerja</b>
UD.Syahrul Putra Pratama	Jl.Dusun Palalakang Kec.Galesong Selatan	2	5
UD.Sanana Berdikari	Jl.Soreang Desa Tamalate Kec.galesong Utara	2	6
UD.Karya Bersama	Jl.Manongkoki Kec.Polombangkeng Utara	3	9
UD.Mega Jaya	Jl.Bontolebang Kec.Galesong Utara	2	6
UD.Umar	Jl.Massaleng Kel>Takalar Lama, Kec.Mappasunggu	3	9
UD.Maranti	Jl.Tamalate Kel.Mangadu,Kec.Mangarabombang	1	3
UD.Udin Jaya	Jl.Bontojai desa kalukuang, Kec.Galesong	2	6
UD.Husain Bersama	Jl.Bontokassi Desa Bonto Kassi, Kec.Galesong Selatan	3	6
UD.Sumber Rejeki	Jl.Jempang desa kalukuang, Kec. Pattallasang	2	6
UD.Patalassang	Jl.Tikola,Kel.Patalassang, Kec.Patalassang	3	9
UD.Rajawali Jaya	Jl.Manongkoki, Kel.Manongkoki,Kec.Polombangkeng Utara	1	3
UD.Nato Utama	Jl.kampung Baru Desa Pallakkang,Kec.Galesong	3	9
UD.Karya Sejahtera	Jl.Manongkoki,Kec.Polombangkeng Utara	3	9
UD.Basir Makmur	Jl.Manongkoki,Kec.Polombangkeng Utara	4	12
UD.Salam Utama	Jl.Manongkoki,Kec.Polombangkeng Utara	3	9
UD.Maju Jaya	Jl.Bonto rita,Kel.Manongkoki	2	6
UD.Sumber Makmur	Jl.Bontokassi,Kel,Panranuangku,Kec.Polo mbangkeng Utara	3	9
<b>Jumlah</b>	-	<b>42</b>	<b>122</b>

Sumber : Dinas Kehutanan Kabupaten Takalar, 2012

Dari 17 industri kayu pada Tabel 4.8 sangat memberikan kontribusi terbesar pada sektor industri di Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. ini dilihat dari peningkatan jumlah mesin yang sangat berperan untuk menambah tenaga kerja yang produktif serta pendapatan daerah yang semakin meningkat.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Di Kabupaten Takalar

Variabel karakteristik responden yang di fokuskan pada penelitian ini adalah umur pekerja, pengalaman kerja, dan teknologi.

##### 1. Lama Perusahaan Berdiri

Biasanya perusahaan yang telah berdiri sejak lama memiliki produktivitas tinggi, dan keprofesionalan yang baik, serta memiliki pekerja-pekerja yang terampil yang akan menghasilkan peningkatan usahanya tersebut. Hal ini di sebabkan karena perusahaan tersebut telah mempunyai pengalaman yang sangat baik tentang dunia usaha yang di jalannya. Tabel 4.9 menyajikan distribusi tenaga kerja di lihat dari unit mesin berdasarkan lama berdirinya perusahaan bersangkutan.

**Tabel 4.9. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Lama Perusahaan**

Lamanya Perusahaan Berdiri (Tahun)	Tenaga Kerja	Unit Mesin	Persentase
1 – 10	54 Orang	18 Mesin Lama	18,00
11 -20	72 Orang	24 Mesin Baru	24,00
Total	126 Orang	42 Mesin	42,00

Sumber : Data primer diolah, November, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat dilihat bahwa perusahaan yang telah berdiri dalam kurun waktu 1 sampai 10 tahun yang mempunyai tenaga kerja sebanyak 25 orang dengan menggunakan mesin lama, dalam kurun waktu 11 sampai 20 tahun yang mempunyai tenaga kerja 75 orang dengan menggunakan mesin baru, hal ini menunjukkan sebagian besar usaha dengan jumlah tenaga kerja begitu dan menggunakan unit mesin lama dan baru tergolong industri rumah tangga khususnya unit usaha dagang kayu baru merintis usahanya oleh karena itu masih dalam tahap belajar dan belum berkembang.

## 2. Produktivitas

Produktivitas dapat di gambarkan dalam dua pengertian yaitu secara teknis dan finansial, Pengertian produktivitas secara teknis adalah pengefesiensian produksi terutama dalam pemakaian ilmu dan teknologi. Sedangkan pengertian produktivitas secara finansial adalah pengukuran produktivitas atas output dan input yang telah dikuantifikasi.

**Tabel 4.10. Distribusi Tenaga kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Produksi**

<b>Output/produksi (unit)/bulan</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Unit Mesin</b>	<b>Persentase</b>
< 17.370	54 Orang	18 Mesin Lama	18,00
17.370 – 60.570 >	72 Orang	24 Mesin Baru	24,00
<b>Total</b>	126 Orang	42 Mesin	42,00

**Data : Data Primer diolah November, 2013**

Berdasarkan Tabel 4.10. sebanyak 46 orang tenaga kerja dengan (18%) unit mesin lama dengan jumlah pengolahan kayu sebesar < 20.000 Kubik perbulan, sebanyak 54 orang tenaga kerja dengan (21%) persen produksi pengolahan kayu yang menggunakan mesin baru sebesar 20.000 sampai 60.570 kubik per bulan. dan Ini menunjukkan bahwa sebagian besar unit usaha kayu dengan jumlah tenaga kerja dari 100 dengan jumlah unit mesin 42 unit, baik unit mesin lama maupun unit mesin baru belum dapat menghasilkan produksi dalam jumlah yang banyak karena terbatasnya jumlah mesin somel yang dimiliki.

### 3. Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Tabel 4.11. menyajikan distribusi unit usaha berdasarkan upah kerja.

**Tabel 4.11. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Upah Kerja**

Upah tenaga kerja	Tenaga Kerja	Unit Mesin	Persentase
< Rp 1.500.000	54 Orang	18 Mesin Lama	18,00
Rp 1.500.000-Rp 3.500.000 >	72 Orang	24 Mesin Baru	24,00
<b>Total</b>	126 Orang	42 Mesin	42,00

Sumber : Data Primer diolah, November, 2013

Berdasarkan Tabel 4.11, Dari 46 tenaga kerja yang menerima upah kerja sebesar < Rp 1.500.000 juta perbulan sebanyak 18 unit mesin lama (18%), 54 orang tenaga kerja yang menerima upah kerja antara Rp 1.500.000 sampai Rp 3.500.000 perbulan sebanyak 24 unit mesin baru (24%). Dapat dikatakan bahwa sebagian unit usaha kayu ini menggunakan mesin lama dan baru dalam menghasilkan produksinya. Hal ini disebabkan karena permintaan dari konsumen atas bahan mentah yang diolah begitu banyak dan cepat dengan menggunakan mesin.

#### 4. Umur Pekerja

Umur Pekerja adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur dihitung. Oleh yang demikian, umur itu diukur dari tarikh ianya lahir sehingga tarikh semasa (masa kini).manakala usia pula diukur dari tarikh kejadian itu bermula sehinggalah tarikh semasa(masa kini).Tabel 4.12.menyajikan distribusi Tenaga kerja terhadap unit mesin berdasarkan umur pekerja pada penelitian ini di kabupaten Takalar.

**Tabel 4.12 Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Mesin Berdasarkan Umur Kerja**

Umur Pekerja	Tenaga Kerja	Unit Mesin	Persentase
< 23 Tahun	54 Orang	18 Mesin	18.00
23 – 43 >Tahun	72 Orang	24 Mesin Baru	24.00
Total	126 Orang	42 Mesin	42.00

**Sumber : Data Primer Diolah November 2013**

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 54 orang tenaga kerja yang berusia 23 Tahun atau sebanyak 18 unit mesin (18%), 46 orang tenaga kerja yang mempunyai berusia 23 – 43 tahun atau sebanyak 24 unit mesin (24%). Dapat dikatakan bahwa standar umur dari 42 unit mesin yang bekerja di industri kayu memiliki umur pekerja kurang dari 43 tahun. Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja masih mampu untuk bekerja di industri pengolahan kayu di kabupaten Takalar.

### 5. Pengalaman (lama) kerja

Pengalaman (lama) kerja tercermin dari lama pekerja tersebut bekerja pada suatu perusahaan, Semakin lama pekerja itu bekerja akan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, Tabel 4.13 memperlihatkan distribusi unit usaha berdasarkan pengalaman (lama) kerja.

**Tabel 4.13. Distribusi Tenaga Kerja Terhadap Unit Usaha Berdasarkan Pengalaman**

<b>Pengalaman Kerja (bulan)</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Unit Mesin</b>	<b>Persentase</b>
< 2 Tahun	54 Orang	18 Mesin Lama	18,00
2 thn – 20 thn >	72 Orang	24 Mesin Baru	24,00
<b>Total</b>	126 Orang	42 Mesin	42,00

**Sumber : Data Primer diolah, November, 2013**

Berdasarkan Tabel 4.13, memperlihatkan bahwa kategori pengalaman (lama) kerja selama <2 tahun dari 54 orang tenaga kerja sebanyak 18 unit mesin lama (18%), dan untuk pengalaman (lama) kerja 20

tahun dari 46 orang tenaga kerja sebanyak 24 unit mesin baru (24%). Dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden yang berkerja di unit usaha kayu memiliki pengalaman kerja kurang dari 20 tahun. Hal ini disebabkan karena sebagian besar tenaga kerja masih bersedia untuk bekerja di industri pengolahan kayu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

## 6. Teknologi

Teknologi merupakan mesin-mesin yang digunakan dalam perusahaan untuk menghasilkan produk setengah jadi atau produk jadi. Biasanya perusahaan yang menggunakan mesin baru atau menghasilkan output lebih banyak dibanding perusahaan yang menggunakan mesin lama. Untuk indikator ini, penulis mengklasifikasikan dengan variabel dummy, yang indikatornya berupa mesin baru atau mesin lama yang digunakan dalam menghasilkan output dalam sebuah perusahaan, dengan kata lain produksi pengolahan kayu khususnya di Kabupaten Takalar. Tabel 4.15. memperlihatkan distribusi tenaga kerja dalam unit mesin berdasarkan teknologi pada penelitian ini.

**Tabel 4.14. Distribusi Unit Mesin Berdasarkan Teknologi**

<b>Teknologi</b>	<b>Tenaga Kerja</b>	<b>Unit Mesin</b>	<b>Persentase</b>
MenggunakanMesin Lama	54 Orang	18 Mesin Lama	18,00
Menggunakan Mesin Baru	72 Orang	24 Mesin Baru	24,00
Total	126 Orang	42 Mesin	42,00

**Sumber : Data Primer diolah, November, 2013**

Dari Tabel 4.15. dapat dilihat bahwa tenaga kerja sebanyak 54 orang dari 18 unit mesin (18%) menggunakan mesin lama, sedangkan tenaga kerja sebanyak 72 orang dari 24 unit mesin (24%) menggunakan mesin baru. Dapat dikatakan bahwa, sebagian besar usaha pengolahan kayu menggunakan mesin dalam menghasilkan produknya, Hal ini disebabkan proses pengolahan menggunakan mesin sangat efektif dan mempercepat peningkatan produksi.

#### 4.2. Hasil penelitian

Pada sub bab ini akan dibahas hasil estimasi pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang telah dijelaskan pada bab III. Hasil penelitian yang telah diolah selanjutnya disajikan dalam Tabel 4.15, 4.16 dan Tabel 4.17 berikut ini :

**Tabel 4.15. Pengaruh langsung Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent**

Pengaruh	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Y1 <- - - X1	1.935	.765	2.529	.011	Signifikan
Y1 <- - - X2	.490	.176	2.785	.055	Signifikan
Y1 <- - - X3	.046	.139	.331	.741	Tidak Signifikan
Y2 <- - - Y1	.288	.055	5.239	***	Signifikan
Y2 <- - - X1	.153	.314	.487	.626	Tidak Signifikan
Y2 <- - - X3	.007	.053	.138	.890	Tidak Signifikan
Produktivitas (Y <sub>1</sub> ) R <sup>2</sup> = 0,272					Upah (Y <sub>2</sub> ) R <sup>2</sup> = 0,422

Sumber : Hasil olahan data, November, 2013 (Lampiran 3)



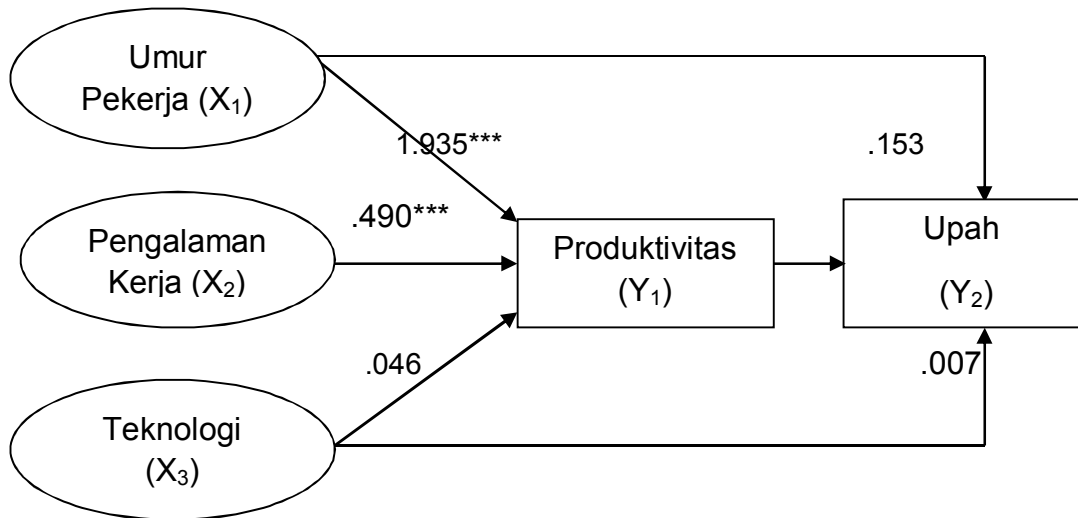
Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara serempak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hal ini berarti variabel umur pekerja, pengalaman kerja, dan teknologi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel produktivitas dan upah tenaga kerja.

Nilai  $R^2$  Variabel  $Y_1$  sebesar 0,272 menunjukkan bahwa variasi umur pekerja, pengalaman kerja, dan teknologi dapat menjelaskan variasi produktivitas sebesar 27,2 persen. Sedangkan Nilai  $R^2$  variabel  $Y_2$  sebesar 0,422 menunjukkan bahwa variabel umur pekerja, pengalaman kerja, dan teknologi dapat menjelaskan variasi upah tenaga sebesar 42,2 persen.

**Tabel 4.16. Hasil Estimasi Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Total Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Terhadap Variabel Dependen**

Hubungan antar Variabel	Estimasi Pengaruh Langsung	Estimasi Pengaruh Tidak Langsung	Estimasi Total Pengaruh Langsung
Pengaruh Hubungan Umur Pekerja terhadap Produktivitas	1,935**	.000***	1.935**
Pengaruh Hubungan Umur Pekerja terhadap Upah	.153Ns	.556**	.403
Pengaruh Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas	.490**	.000**	.490**
Pengaruh Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Upah	.000***	.141**	.141**
Pengaruh Hubungan Teknologi terhadap Produktivitas	.046Ns	.000Ns	.046Ns
Pengaruh Hubungan Teknologi terhadap Upah	.007Ns	.013Ns	.021Ns
Pengaruh Hubungan Produktivitas terhadap Upah	.288***	.000***	.288***

*Sumber : Data Sekunder ( Di olah Menggunakan Program Amos ),Keterangan : \*\*\*= Sing 1 %, \*\* = Sing 5%, NS : Not Significant*



Keterangan \*\*\* = signifikan 1%, \*\* signifikan 5%

Gambar 4.1. Pengaruh Langsung Variabel Independent terhadap Variabel Dependent;

#### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam sub bab ini akan dibahas hasil estimasi antar variabel yang dapat dilihat dalam Tabel.4.17. sebagai berikut :

**Tabel 4.17. Hasil Estimasi Besar Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Melalui Produktivitas Terhadap Upah.**

No	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Estimasi Untuk Pengaruh Variabel		
		Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh
1	a). $X_1 \rightarrow Y_1$	1.935***		1.935***
	b). $X_1 \rightarrow Y_2$	.153		.403
	Melalui $Y_1$		.556***	
2	a). $X_2 \rightarrow Y_1$	.490***		.490***
	b). $X_2 \rightarrow Y_2$	.000***		.141***
	Melalui $Y_1$		.141***	
3	a). $X_3 \rightarrow Y_1$	.046		-2.535
	b). $X_3 \rightarrow Y_2$	.007		.021
	Melalui $Y_1$		.013	
4	$Y_1 \rightarrow Y_2$	.288***		.288***

Sumber Data Primer Diolah November, 2013 : Ket \*\*\* signifikan 1%, \*\* signifikan 5%

#### 4.3.1. Pengaruh Langsung Umur Pekerja Terhadap Produktivitas

Hasil uji pengaruh langsung variabel Umur pekerja terhadap produktivitas sebesar 1.935, pada taraf signifikansi 0.01 atau 1% hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara umur pekerja dan produktivitas, ketika umur pekerja meningkat 1% maka akan meningkat pula produktivitasnya sebesar 1.935% dengan asumsi variabel independenya tetap. Kemungkinan memperoleh rasio kritis sebesar 2.529 dengan nilai absolut sebesar 0,001. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis awal. Dengan

demikian implikasi temuan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas maka umur pekerja juga harus di efisienkan.

#### **4.3.2. Pengaruh Langsung Umur Pekerja Terhadap Upah**

Dari pengolahan data, diperoleh hasil .153 bahwa umur pekerja pada taraf signifikan terhadap upah pada usaha industri pengolahan kayu di kabupaten Takalar, Hal ini karena umur pekerja (usia) seseorang tidak harus dia muda ataupun tua, karena pekerjaan tersebut tidak memerlukan kematangan berpikir ataupun analisis suatu pekerjaan yang butuh umur pekerja (usia) sekian yang berhak diterima di perusahaan, yang terpenting adalah dapat dipercaya dan tekun dalam bekerja karena setiap perusahaan mempunyai target. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan samuelson (2002) bahwa perbedaan upah secara individual bisa ditelusuri dari perbedaan kemampuan fisik dan bawaan mental serta tingkat kinerja.

Dengan demikian Implikasi temuan ini berarti untuk memperoleh tingkat produktivitas dan upah yang tinggi tidak harus melihat apakah dia muda ataupun tua. Artinya, Umur pekerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas dan upah di pengolahan kayu.

#### **4.3.3. Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas**

Besarnya pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap produktivitas sebesar .490, hal ini berarti ketika pengalaman kerja meningkat 1%, maka akan meningkat produktivitas rata-rata sebesar 490% dengan

asumsi variabel independennya tetap, dengan kata lain pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,01$ . Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan (Robbins, 2003) Pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas SDM, ditambah lagi dengan penguasaan komputer yang bagus sehingga akan sangat mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan. Investasi dalam bidang pendidikan akan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Kemudian dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pada usaha industri kayu di kabupaten Takalar, dari hasil penelitian dan wawancara dilapangan diperoleh bahwa produksi pada usaha ini telah memiliki target produksi atau kuantitas produk yang telah ditentukan perhari. Hal ini berbeda dengan temuan Olivia (2010) bahwa pengalaman kerja, insentif dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada sektor industri rumah tangga di kota Ambon.

Implikasi temuan ini berarti untuk memperoleh produktivitas yang tinggi, pekerja tidak harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama. Artinya, dalam perusahaan industri pengolahan kayu di Kabupaten Takalar, tidak memandang seseorang dari pengalaman kerjanya tetapi bagaimana kinerja tenaga kerja tersebut untuk bekerja dengan lebih baik dalam meningkatkan produktivitas.

#### **4.3.4. Pengaruh Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Upah**

Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap upah berpengaruh signifikan terhadap usaha pengolahan kayu di kabupaten Takalar. ini sesuai yang dikemukakan oleh Becker (1993) mendefinisikan bahwa *Human Capital* dari pengetahuan (*Knowledge*) dan keterampilan (*Skill*) yang dimiliki seseorang akan mendorong produktivitas kerja seseorang dan pada gilirannya akan menerima balas jasa berupa upah yang diasumsikan sama dengan nilai produktivitas (*Value marginal physical product of labor, VMPPPL*) seseorang. Kemudian Williams (2000) menjelaskan bahwa pengalaman kerja akan mendorong ke arah peningkatan penerimaan pendapatan (*Upah*) di masa datang. Dimana pengalaman seseorang tidak selalu menunjang sesuatu pekerjaan tetapi apakah bagaimana bisa menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan benar.

#### **4.3.5. Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Produktivitas**

Hasil uji pengaruh variabel teknologi terhadap produktivitas sebesar .046. Pada taraf tidak signifikan. hal ini berarti tidak ada perbedaan pengaruh teknologi terhadap produktivitas antara perusahaan yang menggunakan mesin baru dan menggunakan mesin lama. hal ini tidak sejalan dengan penelitian Rini Triwandani (2010) yang menemukan bahwa secara serempak faktor sosial ekonomi dan teknologi berpengaruh nyata terhadap produktivitas dalam industri pengolahan kacang kedelai. Hal ini berarti sesuai dengan hipotesis awal. Dengan demikian implikasi temuan ini

adalah bahwa untuk meningkatkan produktivitas tidak harus didukung dengan mesin baru maupun mesin lama tetapi bagaimana tenaga kerja berperan aktif dalam menguasai pekerjaan yang menggunakan mesin tersebut..

#### **4.3.6. Pengaruh Langsung Teknologi Terhadap Upah**

Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung teknologi terhadap upah berpengaruh tidak signifikan terhadap usaha pengolahan kayu di kabupaten Takalar. Hal ini disebabkan pekerjaan tersebut tidak memerlukan kematangan berpikir atau analisis suatu pekerjaan yang butuh kekuatan yang besar, yang terpenting adalah bagaimana proses pengolahn kayu bias berjalan baik dan efisien serta dapat dipercaya dan tekun dalam bekerja. Hal ini sejalan yang dikemukakan Samuelson (2002) bahwa perbedaan upah secara individual bisa ditelesuri dari perbedaan kemampuan fisik dan bawaan mental serta tingkat pendidikan. Dengan demikian implikasi temuan ini berarti untuk memperoleh upah yang tinggi tidak dilihat dari teknologi yang bagus tetapi dilihat bagaimana ketekunan tenaga kerja bekerja dengan baik.

#### **4.3.7. Pengaruh Langsung Produktivitas Terhadap Upah**

Besarnya pengaruh langsung produktivitas terhadap upah sebesar .288, hal ini berarti ketika tingkat produktivitas meningkat 1%, akan meningkatkan upah .288%. Kemungkinan memperoleh rasio 5.239 dengan nilai absolut sebesar 0,001, dengan kata lain pengaruh produktivitas

terhadap upah berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,01$ . Dengan demikian implikasi temuan ini adalah bahwa untuk meningkatkan upah rata-rata suatu unit mesin maka produktivitasnya juga harus meningkat.

#### **4.3.8. Pengaruh Tidak Langsung Umur Pekerja Terhadap Upah Melalui Produktivitas**

Hasil uji pengaruh tidak langsung Umur pekerja terhadap upah melalui produktivitas sebesar  $-.556^{***}$  pada taraf signifikansi 0,01 atau 1% hal ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan antara umur pekerja (usia) dan upah melalui produktivitas. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal. Dengan demikian implikasi temuan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan upah maka umur pekerja (usia) harus optimal dan efisien.

#### **4.3.9. Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Kerja Terhadap Upah Melalui Produktivitas**

Dari hasil pengolahan data pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap upah melalui produktivitas sebesar  $.141^{***}$ , Dengan kata lain pengaruh pengalaman kerja tidak langsung terhadap upah melalui produktivitas berpengaruh secara signifikan, Dengan kata lain pengalaman kerja seseorang semakin tinggi maka nilai upah dan produktivitasnya semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu :



(1) *Knowledge* (pengetahuan), (2) *Skills* (keterampilan), (3) *Abilities* (kemampuan), (4) *Attitudes* (sikap), (5) *Behaviors* (prilaku).

memperoleh upah yang besar dan produktivitas yang tinggi pekerja tidak di tunjang oleh apakah mereka pernah mengikuti pelatihan atau tidak tetapi di lihat dari kinerjanya.

#### **4.3.10. Pengaruh Tidak Langsung Teknologi Terhadap Upah Melalui Produktivitas**

Besarnya pengaruh tidak langsung Teknologi terhadap upah melalui produktivitas diperoleh hasil .013, yaitu pada taraf tidak signifikan. Yang dimana produktivitas dan upah setiap usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar tidak berdasarkan pada mesin baru maupun mesin lama karena setiap perusahaan telah menetapkan produktivitas dan upah secara masing-masing. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat (Ellitan, 2003) Bahwa teknologi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja operasional seperti kecepatan waktu proses produksi, penurunan produk cacat, kemampuan penghantaran tepat waktu dan peningkatan produktivitas.

#### **4.4. Implikasi**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis, sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa Implikasi sebagai berikut :

Melihat berbagai hambatan yang dialami usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar, khususnya pada masalah produktivitas dan upah tenaga

kerjanya, yang sebagian besar masih di bawah UMR. Maka pemerintah hendaknya turut melakukan pengawasan yang lebih insentif pada perusahaan industri pengolahan kayu khususnya dan industri lainnya pada umumnya, sesuai harapan tenaga kerja pada umumnya yang tertuang pada kuesioner bahwa alasan mereka bekerja di industri pengolahan kayu karena ingin merubah pola hidup yang lebih baik dari sebelumnya, oleh karena itu dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada tenaga kerja dalam hal ini, umur pekerja (usia), pengalaman kerja, dan teknologi yang sangat berperan untuk meningkatkan produktivitas dan upah tenaga kerja.

Oleh karena itu diperlukan perhatian yang sangat besar dari pemerintah, sebab industri rumah tangga umumnya merupakan sumber mata pencarian masyarakat lemah, Karena kemungkinan besar industri rumah tangga dalam hal ini industri pengolahan kayu dapat di andalkan sebagai sektor ekonomi yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di kabupaten Takalar. Melihat faktor umur Pekerja (usia) ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan pada produktivitas dan upah tenaga kerja dalam meningkatkan produksi, sama halnya dengan pengalaman kerja yang juga berperan penting dalam usaha ini, dimana pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produksi pengolahan kayu. Maka hendaknya pemilik usaha selalu memperhatikan system pengkrekrutan tenaga kerjanya dengan memperhatikan pengalaman kerja yang akan mendukung untuk kelancaran produksi kayu tersebut. Kemudian masalah pengupahan tenaga  
Melihat berbagai hambatan yang dialami usaha pengolahan kayu di

Kabupaten Takalar, khususnya pada masalah produktivitas dan upah tenaga kerjanya, yang sebagian besar masih di bawah UMR. Maka pemerintah hendaknya turut melakukan pengawasan yang lebih insentif pada perusahaan industri pengolahan kayu khususnya dan industri lainnya pada umumnya, sesuai harapan tenaga kerja pada umumnya yang tertuang pada kuesioner bahwa alasan mereka bekerja di industri pengolahan kayu karena ingin merubah pola hidup yang lebih baik dari sebelumnya, oleh karena itu dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada tenaga kerja dalam hal ini, umur pekerja (usia), pengalaman kerja, dan teknologi yang sangat berperan untuk meningkatkan produktivitas dan upah tenaga kerja.

Oleh karena itu diperlukan perhatian yang sangat besar dari pemerintah, sebab industri rumah tangga umumnya merupakan sumber mata pencarian masyarakat lemah, Karena kemungkinan besar industri rumah tangga dalam hal ini industri pengolahan kayu dapat di andalkan sebagai sektor ekonomi yang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di kabupaten Takalar. Melihat faktor umur Pekerja (usia) ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan pada produktivitas dan upah tenaga kerja dalam meningkatkan produksi, sama halnya dengan pengalaman kerja yang juga berperan penting dalam usaha ini, dimana pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produksi pengolahan kayu. Maka hendaknya pemilik usaha selalu memperhatikan system pengkrekrutan tenaga kerjanya dengan memperhatikan pengalaman kerja yang akan mendukung untuk kelancaran produksi kayu tersebut. Kemudian masalah pengupahan tenaga

kerja pada usaha industri pengolahan kayu berkaitan erat dengan faktor pengalaman kerja karyawannya, sebab semakin tinggi tingkat pengalaman kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat upah tenaga kerja dalam perusahaan. Serta Teknologi yang senantiasa mendukung kelancaran produktivitas suatu perusahaan dalam hal ini industri pengolahan kayu baik yang menggunakan mesin baru maupun mesin lama.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dan analisis pembahasan yang telah diuraikan

Maka dapat dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Umur pekerja (usia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dan upah tenaga kerja, Hal ini disebabkan karena karena Umur kerja (usia) seseorang tidak harus dia muda ataupun tua, karena pekerjaan tersebut tidak memerlukan kematangan berpikir ataupun analisis suatu pekerjaan yang butuh umur pekerja (usia) sekian yang berhak diterima di perusahaan, yang terpenting adalah dapat dipercaya dan tekun dalam bekerja.
2. Pengalaman kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja tanpa melalui produktivitas. Hal ini berarti, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan maka semakin meningkat upahnya, hal ini disebabkan karena pengalaman kerja menentukan *Skill* seseorang
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap produktivitas dan upah berdasarkan adanya teknologi pada usaha pengolahan kayu di Kabupaten Takalar. Hal ini karena secanggih apapun mesin yang digunakan baik mesin baru maupun mesin lama, setiap perusahaan telah mempunyai ketentuan dan target dalam produktivitas dan upah pada setiap unit mesin tersebut,

#### 5.2. Saran-saran

1. Disarankan bagi pemilik usaha pengolahan kayu agar umur pekerja (usia) karyawannya agar bisa diperhatikan apakah dengan layak dan tidak layak untuk bekerja lagi.

2. Bagi pemilik usaha, agar mempertimbangkan peningkatan upah pekerja yang telah bekerja atau mempunyai pengalaman kerja yang cukup lama, agar dapat memotivasi tenaga kerja agar kerja lebih tekun dan giat dalam bekerja.
3. Disarankan bagi pemilik usaha pengolahan kayu, agar dalam memproduksi barang sebaiknya menggunakan mesin-mesin yang memadai karena teknologi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas dan upah karena telah adanya ketentuan dari setiap perusahaan tentang produksi dan upah dari setiap unit mesin.
4. Kepada para peneliti yang lain, disarankan melanjutkan penelitian ini dengan unit analisis yang lain untuk melengkapi penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, W.H. Locke etc., 1983 *Economics*, Prentice- Hall, Inc., Englewood Cliffs., USA.
- Andryani, Y, 2007. **Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Pternakan Sapi Perah (Study Kasus di CV. Cisarua Integrated Farming**. Skripsi. Fakultas Peternakan. ITB. Bogor.
- Bambang Riyanto, 2001, *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh*, Yogyakarta :BPFE.
- Becker, Gary S, 1971. *Economic Theory*, Manufactured in the United States of America, 1<sup>st</sup> Edition, Inc, New York.
- Beegle, Kathleen, 2003. *The Labor market Effects of Disability Discrimination Laws*; The Jurnal of Human resources, Vol 38 (808-859), ILO , Jenewa.
- Belzil, Christian, 2000, *Job creation and Job Destruction, worker Reallocation, and wages*; Journal Economics, Vol. 18 (183-203), The University of Chicago Press, Chicago.
- Borjas, George J. 2010. *Labor Economic*. New York: Mc Graw Hill.
- BPS Kabupaten Takalar, 2010. Takalar Dalam Angka, Tahun 2010, Takalar..
- Departemen Kehutanan, 2008. *Statistik Kehutanan Indonesia*. Jakarta
- Dewiyanti, R.D. 2007. **Analisis Penyerapan dan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Peternakan Ayam Broiler (Study Kasus di Peternakan Sunan Kudus Farm Kabupaten Bogor**. Skripsi. Fakultas Peternakan. ITB. Bogor.
- Diansari. W, 2010. *Manajemen Pemasaran Usaha Kesehatan*, Jogjakarta Muha Medika.
- Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi selatan, 2010, **Laporan Tahunan**.Takalar
- Dwiprabowo, H. 2009. *Kebijakan Penurunan Bea Masuk Impor Kayu Lapis Ke Indonesia*. Jurnal Analisis Kebijakan Vol. 6 No.1 (pp.1-11). Pusat penelitian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Kehutanan. Departemen Kehutanan. Bogor
- Dwiprabowo, H. 2009. *Analisis daya saing ekspor panel-panel kayu lapis ke Indonesia dan Malaysia*. Jurnal Analisis Kebijakan Vol. 6 No.1 (pp.1-11). Pusat penelitian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Kehutanan. Departemen Kehutanan. Bogor

- Ellitan, Lena. ***Technologi Transfer in Developing Countries and Its Relationship with Human Resources Development***, Vol 6 No 1 (2003).
- Freeman, W.H, 1972. ***Introduction to livestock production***, san Fransisco.
- Gaspers, Vincent, 2003. ***Metode analisis untuk peningkatan kualitas***, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hafid, 2002, ***Peranan Ergonomi dalam meningkatkan produktivitas***, yayaan Dharma Bhakti Astra On line.
- Handoko, Hani T, 2001, ***Manajemen personalia dan sumber daya manusia***, Yogyakarta; Liberty
- Harsiwi, Th. Agung M, 2001. ***Produktivitas Kerja dan kesempatan Aktualisasi Diri Dosen pada Perguruan Tinggi swasta Di Kopertis Wilayah V. Jurnal Justisia***, Edisi Iustrum UAJY
- Hasibuan, Malayu, 2003, ***Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas***, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hugo, G, J. 2007 , ***Indonesia's Labor Looks Abroad. Migration Information Sources***, <http://migrationinformation.org>.
- Hseu, J.S., Shang, J.K. 2005. ***Productivity change of pulp and paper industri in OECD countries, 1991-2000:a non-parametric Malmquist Approach. Journal Forest Policy and Economics***, 7,411-422
- Jayawarna, Dilani Jayawarna, Allan Macpherson dan Allison Wilson, 2007.***Training Commitment and Performances in Manufacturing SMEs, Journal of Small Business and Enterprise Development***, Volume 14 Number 2 pp. 321-338.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka Utama, Jakarta, 2010
- Kuncoro, M. 2007. ***Industri tekstil dan produk tekstil di Indonesia. Ekonomika Industri Indonesia (PP.268-287)***. Yogyakarta:Andi
- Kusnendi. 2008. ***Ekonomi SDM***, Fakultas Ekonomi, Semarang.
- Mali, A. and A. Ataie. Jun 2005, "***structural characterization of nano crystalline BaFe 12019 powders synthesized by sol-gel combustiob route***" Scripta Materialia 53 (2005) : 1065-1070



- Mangkunegara, Anwar P., 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mankiw, N Gregory. 2006. ***Pengantar Ekonomi Makro***. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo, S. 2000. ***Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta***. Edisi 4, BPFE
- Margono, H.,& S.C. Sharma, 2006. ***Effeciency and Productivity analyses of Indonesian Manucfacturing Industries***. *Journal Of Asian Economics*, 17, 979-995.
- Mehta, Shaailendra Raj, 2000. ***Quality of Education, Productivity Changes, and Income Distribution***: *Journal Labor Economics*, Vol 18 (252-281), The University of Chicago Press, Chicago
- Mucdarsyah, Sinungan. 2000. ***Produktivitas Apa dan Bagaimana***. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mucdarsyah, Sinungan. 2008. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta
- Ni Putu Uti Andari, 2012. ***Pengaruh Sosial Demografi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perempuan Pengrajin Lontar Di Desa Bona, Gianyar***
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2010.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing***.
- Jakarta : Salemba Empat
- Rahardja, Prathama. Mandala Manurung. 2008. ***Pengantar Ilmu Ekonomi (Mikro Ekonomi & Makro Ekonomi)***. Jakarta : LP FE-UI.
- Rini Sulistiawati, 2012. ***Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia***. *Jurna Ekonomi & Sosial*.
- Ristaf Efendi. 2006. ***Analisis Pengaruh PDRB, Jumlah Penduduk Tingkat Pengangguran, dan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Terhadap Kesempatan Kerja di Jawa Timur***. Skripsi (S1). Malang : Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi , Universitas Brawijaya.

- Robbins, Stephen P., 2003, ***Organizational Behaviour, 10 Edition, Prentice Hall, inc, New Jersey.***
- Samuelson, Paul A. and William D. Nordhaus, 1989. ***Economics***, 13<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Saleh, Harry Heriawan, 2005. ***Persaingan Tenaga Kerja Dalam Globalisasi***. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2002. ***Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja***. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2001. ***Manajemen SDM***. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman, 2001. ***Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia***, Lembaga Penerbit FE UI, Jakarta
- Sirajuddin, N. 2004. ***Analisis Produktivitas Kerja Peternak Pada Usaha Ayam Ras Pedaging Pola Kemitraan dan mandiri Di Kabupaten Maros***. Tesis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Soedarmoko, 2008. ***Perlindungan Pekerja/buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sejak Berlakunya Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan***, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sukadaryati dan Sukanda., 2006. ***Produktivitas, Biaya dan Efisiensi Muat Bongkar Kayu Di Dua Perusahaan HTI PULP***. Jambi
- Sulistiyani, Ambar Teguh. Dan Rosidah. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono. 2003. ***Manajemen Koperasi***. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta Prenada Group
- Tambunan, Tulus. 2002. ***Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia***. Jakarta: Salemba Empat.
- Todaro, Michael, P. 2000. ***Economic Development in The Third World***, Published by Longman Group Limited London., UK.
- Olivia, 2010. ***Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sektor IKRT Ambon***, Makassar
- Widya, 2010. ***Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang di Pasar Petisah Medan (Tesis)***, Medan

# LAMPIRAN

### Lampiran 1. Proses Perhitungan Reduced Form

$$Y_1 = f(X_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = f(Y_1, X_2, X_3) \dots\dots\dots (2)$$

Dari persamaan (1) dan (2) dapat diturunkan ke dalam model persamaan regresi sebagai berikut

$$Y_1 = \alpha_0 X_1^{\alpha_1} X_2^{\alpha_2} X_3^{\alpha_3} e^{\mu_1} \dots\dots\dots (3)$$

$$Y_2 = \beta_0 Y_1^{\beta_1} X_2^{\beta_2} X_3^{\beta_3} e^{\mu_2} \dots\dots\dots (4)$$

$$\ln Y_1 = \ln \alpha_0 + \alpha_1 \ln X_1 + \alpha_2 \ln X_2 + \alpha_3 \ln X_3 + \mu_1 \dots\dots\dots (5)$$

$$\ln Y_2 = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln Y_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu_2 \dots\dots\dots (6)$$

$$\ln Y_2 = \ln \beta_0 + \beta_1 (\ln \alpha_0 + \alpha_1 \ln X_1 + \alpha_2 \ln X_2 + \alpha_3 \ln X_3 + \mu_1) + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu_2 \dots\dots\dots (7)$$

$$\ln Y_2 = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln \alpha_0 + \beta_1 \alpha_1 \ln X_1 + \beta_1 \alpha_2 \ln X_2 + \beta_1 \alpha_3 \ln X_3 + \beta_1 \mu_1 + \beta_2 \ln X_2 + \beta_3 \ln X_3 + \mu_2 \dots\dots\dots (8)$$

Sehingga

$$\ln Y_2 = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln \alpha_0 + (\beta_1 \alpha_1) \ln X_1 + (\beta_1 \alpha_2 + \beta_2) \ln X_2 + (\beta_1 \alpha_3 + \beta_3) \ln X_3 + (\beta_1 \mu_1 + \mu_2) \dots\dots\dots (9)$$

$$\ln Y_2 = \theta_0 + \theta_1 \ln X_1 + \theta_2 \ln X_2 + \theta_3 \ln X_3 + \mu_{1-2} \dots\dots\dots (10)$$

Dimana :

$$\theta_0 = \beta_0 + \beta_1\alpha_0$$

$$\theta_1 = \beta_1\alpha_1$$

$$\theta_2 = \beta_1\alpha_2 + \beta_2$$

$$\theta_3 = \beta_1\alpha_3$$

## **Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGUKURAN PRODUKTIVITAS DAN UPAH TENAGA KERJA**

#### **PADA SEKTOR INDUSTRI KAYU**

#### **DI KABUPATEN TAKALAR**

Kepada Yth, Bapak/Ibu/saudara

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Hasanuddin Program Studi  
Ekonomi Sumber Daya :

Nama : Taufan Lutia

NIM : P0400211404

Sedang mengadakan penelitian tentang ‘ Analisis Determinan Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Kayu Di Kabupaten Takalar’, saudara terpilih sebagai wakil karyawan/tenaga kerja untuk memberikan pendapat sebagai masukan guna pengembangan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang. Saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya terhadap sejumlah pertanyaan di bawah ini.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan memberikan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian ini dan informasi yang anda berikan ini sangat berarti bagi penelitian saya.

## I. Petunjuk Pengisian

- a. Isi data pribadi anda sesuai dengan identitas yang Anda miliki
- b. Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan sejujurnya
- c. Jika ada pertanyaan yang kurang jelas atau tidak dimengerti, tolong di tanyakan pada peneliti

## II. Identitas Peneliti

Nama : Taufan Lutia

Nomor Pokok Mahasiswa : P0400211404

Jurusan / Universitas : Ekonomi Sumber Daya  
Program Pasca Sarjana  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

## III. Identitas Responden

Nomor :

Nama Usaha :

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin : (Laki-laki / Perempuan ).

Status perkawinan : Belum menikah / Menikah / Janda / duda (\*)

Alamat Rumah :

No. Telp/ HP :

Pekerjaan :

Tempat & Alamat Kantor :

Jabatan : (\*) Coret yang tidak perlu

#### IV. Daftar Pertanyaan

**\*PETUNJUK : HARAP MENGISI SETIAP PERTANYAAN YANG DIAJUKAN**

**( Segala Informasi dan data yang diberikan akan kami rahasiakan )**

1. Berapa Jumlah produksi kayu anda perminggu?

.....  
.....

2. Apa alasan anda memilih bekerja pada perusahaan ini?

a). Gaji yang ditawarkan sesuai dengan yang diinginkan.

b). Sesuai dengan bidang keilmuan yang pernah ditempuh.

c). Dorongan keluarga.

d). Memiliki peluang pengembangan kerja yang besar.

e). Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan.

f). .....\*boleh diisi sendiri  
oleresponden.

3. Sudah berapa lama anda bekerja di tempat ini?

.....bulan

4. Berapa umur anda ketika diterima kerja disini?

..... tahun

5. Pengalaman kerja anda sebelum bekerja di tempat ini ? berapa lama masa kerja anda?

i..... (mulai bekerja,

berhenti) ii..... (mulai



bekerja, berhenti) iii.....

(mulai bekerja, berhenti)

iv..... (mulai bekerja, berhenti)

..... (mulai bekerja, berhenti)

6. Sebelum bekerja di tempat ini apakah anda pernah mempunyai pengalaman kerja pada sektor informal?

Ya

7. Berapa gaji yang anda peroleh dari perusahaan ini setiap minggu?

Tidak

..... (Rp/minggu)

8. Berapa gaji minimum yang anda inginkan ?

..... ( Rp/minggu)

9. Apakah ada batasan umur/usia di dalam perusahaan yang anda kerja sekarang ini?

Ya

10. Apakah mesin yang digunakan dalam perusahaan ini menggunakan mesin baru atau mesin lama?

Tidak

.....

11. Berapa jumlah pendapatan keluarga (ayah & ibu + suami/istri), sebelum anda bekerja di tempat ini?

.....(Rp/Bulan)

12. Berapa jumlah anggota keluarga anda yang belum bekerja?

.....

.....

13. Apakah anda memanfaatkan link ( teman atau keluarga) dalam mencari informasi lowongan kerja?

- Ya

- Tidak

14. Apakah pada perusahaan ini anda memiliki keluarga atau teman yang berperan dalam memberikan informasi lowongan kerja pada anda khususnya pekerjaan ini?

- Ya

- Tidak

Terima Kasih Atas Kesedian Bapak/ Ibu/Sdr/ I yang Berkenan **Meluangkan Waktu Untuk Mengisi Daftar Pertanyaan kuesioner Peneliti ini.**

### Lampiran 3 Data Penelitian Februari 2014

No	Rata - rata Umur pekerja	Rata -rata Pengalaman Kerja	Rata -rata Teknologi	Rata - rata Produktivitas	Rata rata Upah
1	31.4	3	1	5	2666666
2	39	3.7	1	5	2666666
3	29	6.7	1	15	2666666
4	24.7	5	0	15	2666666
5	30.4	2.4	1	10	1666666
6	33.7	4	0	10	1666666
7	24.7	3.4	0	10	1666666
8	32.7	6.4	0	8	1666666
9	34	2.4	0	8	1666666
10	35	2.4	1	10	1666666
11	33.4	3.7	0	10	1666666
12	33.4	3	1	10	1666666
13	29	3.4	1	12	2166666
14	31.7	3.7	1	15	2166666
15	30	4.4	0	15	1800000
16	34	3.4	0	25	2833333
17	31.7	3.7	1	25	2833333
18	27.7	2.4	1	25	2833333
19	35	3.7	0	20	2666666
20	30	5	1	20	2666666
21	30.4	3.7	1	30	2666666
22	30.7	4.4	1	30	2666666
23	28	2.7	0	30	2666666
24	31.7	4.4	0	20	2800000
25	30	4.4	1	25	2666666
26	27.4	5.7	1	25	2166666
27	30	5	1	25	2166666
28	32	5.7	1	20	2166666
29	31.7	8	1	20	2166666
30	34.4	13	0	20	2166666
31	31	4.7	0	25	3166666
32	30.7	3	1	25	3166666
33	31.4	4.4	0	25	3166666
34	28	5.4	0	25	3166666
35	28.7	6.4	0	35	3166666
36	33	7	1	35	3166666
37	30.7	8	0	35	3166666
38	26.7	4	1	35	2833333
39	28.7	10	1	35	2833333
40	29.7	7.4	1	20	2333333
41	31.7	5.4	0	20	2333333
42	29.7	6.4	1	20	2033333

## Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program Amos

### Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

#### Maximum Likelihood Estimates

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1 <--- X1	1.935	.765	2.529	.011	par_2
Y1 <--- X2	.490	.176	2.785	.005	par_4
Y1 <--- X3	.046	.139	.331	.741	par_5
Y2 <--- Y1	.288	.055	5.239	***	par_1
Y2 <--- X1	.153	.314	.487	.626	par_3
Y2 <--- X3	.007	.053	.138	.890	par_9

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Y1 <--- X1	-.338
Y1 <--- X2	.373
Y1 <--- X3	.044
Y2 <--- Y1	.669
Y2 <--- X1	.062
Y2 <--- X3	.016

### Means: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	3.426	.014	243.820	***	par_12
X2	1.504	.061	24.589	***	par_13
X3	.571	.077	7.394	***	par_14

### Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	8.760	2.659	3.294	***	par_11
Y2	13.326	1.145	11.636	***	par_10

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2 <--> X3	-.014	.030	-.454	.650	par_6
X1 <--> X3	-.001	.007	-.158	.875	par_7
X1 <--> X2	-.003	.006	-.468	.640	par_8

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
X2 <--> X3	-.071
X1 <--> X3	-.025
X1 <--> X2	-.073

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1	.008	.002	4.528	***	par_15
X2	.153	.034	4.528	***	par_16
X3	.245	.054	4.528	***	par_17
error1	.193	.043	4.528	***	par_18
error2	.028	.006	4.528	***	par_19

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
Y1	.272
Y2	.422

**Matrices (Group number 1 - Default model)****Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.046	.490	.1935	.000
Y2	.021	.141	.403	.288

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.044	.373	-.338	.000
Y2	.046	.249	-.164	.669

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.046	.490	.1935	.000
Y2	.007	.000	.153	.288

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.044	.373	-.338	.000
Y2	.016	.000	.062	.669

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.000	.000	.000	.000
Y2	.013	.141	.556	.000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	X3	X2	X1	Y1
Y1	.000	.000	.000	.000
Y2	.030	.249	-.226	.000