BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai gender, tingkat pendidikan dan produktivitas karyawan.

2.1.1 Teori dan Konsep Gender

Teori dan konsep gender disini adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi, dan dalil yang saling berhubungan yang berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai gender yang sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antar variabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah mengenai gender dengan menyajikan teori dan konsep yang berasal dari ahli.

2.1.1.1 Teori Gender

Persoalan gender berarti persoalan mengenai permasalahan perempuan dan juga laki-laki dalam kehidupan masyarakat. Membahas tentang gender, kesetaraan dan keadilan gender dikenal ada 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature (Sasongko, 2009:17-20) dalam buku *Konsep dan Teori Gender*. Namun seiring perkembangan dan perubahan zaman disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium).

a. Teori *Nuture*

Menurut teori nurture adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi social budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas.Laki-laki diidentikan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori *Nature*

Menurut teori nature adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima.Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi nbahwa diantara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda.Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya.

Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptkan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyaraka, yaitu terjadi ketidak-adilan gender, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, nemun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.

c. Teori *Equilibrium*

Disamping kedua aliran tersebut terdapat paham kompristis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki.Pandangan ini tidak

mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa.Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah konstekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi atau keadaan, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah atau quota) dan tidak bersifat universal.

Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki-laki secara seimbang. Hubungan diantara kedua elemen teersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain. R. H. Tawney menyebutkan bahwa keragaman peran apakah karena faktor biologis, etnis, aspirasi, minat, pilihan, atau budaya pada hakikatnya adalah realita kehidupan manusia.

Hubungan laki-laki dan perempuan bukan dilandasi konflik dikotomis, bukan pula struktural fungsional, tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak memiliki kelebihan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara.

2.1.1.2 Konsep Gender

Istilah gender dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan tuntutan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan.

Pembedaan itu sangat penting, karena selama ini kita sering kali mencampur-adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan tidak berubah dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrat (gender) yang sebenarnya bisa berubah-ubah atau diubah.

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata gender dengan kata seks (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan penafsiran atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Jelas secara permanen tidak bias berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat. Sedangkan gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang di konstruksi secara sosial maupun kultural.

Konsep gender itu sendiri sebenarnya adalah semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas yang lain, itulah yang dikenal dengan konsep gender.

Secara sederhana perbedaan gender dengan seks/jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Perbedaan Gender dan Seks

Gender	Seks
• Bisa berubah • Dapat dipertukarkan • Tergantung musim • Tergantung budaya masing-masing • Bukan kodrat (buatan Masyarakat)	• Tidak bisa berubah • Tidak dapat dipertukarkan • Berlaku sepanjang masa • Berlaku dimana saja • Kodrat (ciptaan tuhan)

Sumber : Sasongko (2009:7)

Jelas dapat dibedakan letak perbedaan antara gender dan seks, gender ssesuatu yang dapat diubah dan dipertukarkan perannya, dan bukan kodrat dari Tuhan. Sedangkan seks adalah sesuatu yang menempel dan secara biologis sudah berada pada manusia tersebut dan merupakan kodrat dari Tuhan.

Membahas mengenai konsep gender berarti perlu memahami beberapa hal antara lain :

a. Ketidak-adilan dan diskriminasi gender

Ketidak-adilan dan diskriminasi gender merupakan kondisi tidak adil yang dirasakan oleh kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Secara jelasnya ketidak-adilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai pembedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki secara langsung yang berupa perlakuan maupun sikap dan yang tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundang-undangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidak-adilan yang berakar dalam sejarah, adat, norma, ataupun dalam berbagai struktur yang ada dalam masyarakat.

Ketidak-adilan gender telah terjadi karena adnya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki. Meskipun secara agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan ini lebih banyak dialami oleh perempuan, namun hal itu berdampak pula terhadap laki-laki.

Bentuk-bentuk ketidak-adilan akibat diskriminasi itu meliputi :

- Marginalisasi (pemingggiran/pemiskinan) perempuan yang mengakibatkan kemiskinan, banyak terjadi dalam masyarakat di negara berkembang seperti

swasembada pangan atau revolusi hijau (*green revolution*) secara ekonomis telah menyingkirkan kaum perempuan dari pekerjaannya sehingga memiskinkan mereka. Di Jawa misalnya, program revolusi hijau dengan memperkenalkan jenis padi unggul yang tumbuh lebih rendah, dan pendekatan panen dengan sistem tebang menggunakan sabit, tidak memungkinkan lagi *panenan*dan *ani-ani*, padahal alat tersebut melekar dan digunakan oleh banyak kaum perempuan miskin di desa termarginalisasi, yakni semakin miskin dan tersingkir karena tidak mendapatkan pekerjaan di sawah pada musim panen. Berarti program revolusi hijau dirancang tanpa mempertimbngkan aspek gender.

- Subordinasi merupakan anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi tidak penting. Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu.
- Stereotipe merupakan pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Stereotipe selalu merugikan dan menimbulkan ketidak-adilan, salah satu jenis stereotipe itu adalah yang bersumber dari pandangan gender.banyak sekali ketidak-adilan terhadap jenis kelamin tertentu, umumnya perempuan, yang bersumber dari penandaan (stereotipe).
- Kekerasan (*violence*) adalah serangan atau invasi terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan yang disebabkan oleh bias gender ini disebut *gender-related violence.* Pada dasarnya kekerasan gender disebabkan oleh ketidak-setaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat.

- Beban kerja pandangan atau keyakinan di masyarakat sebagai jenis “pekerjaan perempuan”, seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai “pekerjaan lelaki”, serta dikategorikan sebagai “bukan produktif” sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

(Fakih, 2013:13-21).

b. Kesetaraan gender

Kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara sistematis dan tidak bersifat universal.

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Gender

- **Dimensi Gender**

Elaine Showalter menyebutkan bahwa gender lebih dari sekedar pembedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari dimensi sosial-budaya (Nasaruddin Umar, 2010: 30). Adapun indikator gender dalam sosial-budaya adalah sebagai berikut:

a) Akses

Yang dimaksud dengan aspek akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumberdaya yang akan dibuat. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi guru adalah akses memperoleh beasiswa

melanjutkan pendidikan untuk guru perempuan dan laki-laki diberikan secara adil dan setara atau tidak.

b) Partisipasi

Aspek partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini guru perempuan dan lakilaki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di sekolah atau tidak.

c) Kontrol

Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sekolah sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

d) Manfaat

Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh sekolah memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

2.1.2 Tingkat Pendidikan

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

Menurut **Todaro (2003)** pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi dibidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga, **Simanjuntak** dalam **Susilowati (2008).** Tingkat pendidikan ternyata berdapak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja

Pengertian pendidikan menurut istilah ada beberapa pengertian. Menurut **Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 UU RI No. 20 tahun 2003**, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadiaan, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Menurut **Muhajir**, pendidikan merupakan upaya terprogram dari pendidik membantu subjek didik berkembang ke tingkat normatif yang lebih baik, dengan cara yang baik dalam konteks positif, **Zaim** dalam **Rahmat Lubis (2009).**

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan adalah merupakan suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk membina kualitas sumber daya manusia seutuhnya agar ia dapat melakukan perannya dalam kehidupan secara fungsional dan optimal, **Zaim** dalam **Rahmat Lubis (2009).**

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2.1.2.1 Teori Pendidikan

A. Menurut Aliran Humanistik

Teori ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk, memanusiakan manusia. Oleh karena itu proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Dengan kata lain si pembelajar dalam proses belajarnya harus berusaha agar lambat laun ia mampu mencapai aktualisasi diri de2ngan sebaik-baiknya. Tujuan utama para pendidik adalah membantu siswa untuk mengembangkan dirinya yaitu membantu masing-masing individu untuk mengenal diri mereka sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka.

Menurut aliran Humanistik para pendidik sebaiknya melihat kebutuhan yang lebih tinggi dan merencanakan pendidikan dan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini. Beberapa psikolog humanistik melihat bahwa manusia mempunyai keinginan alami untuk berkembang untuk menjadi lebih baik dan belajar. Secara singkat pendekatan humanistik dalam pendidikan menekankan pada perkembangan positif. Pendekatan yang berfokus pada potensi manusia untuk mencari dan menemukan kemampuan yang mereka punya dan mengembangkan kemampuan tersebut. Hal ini mencakup kemampuan interpersonal sosial dan metode untuk mengembangkan diri yang ditujukan untuk memperkaya diri, menikmati

keberadaan hidup dan juga masyarakat. Keterampilan atau kemampuan membangun diri secara positif ini menjadi sangat penting dalam pendidikan karena keterkaitannya dengan keberhasilan akademik. Dalam teori humanistik belajar dianggap berhasil apabila pembelajar memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Akhirnya, dapat disimpulkan pendidkan merupakan syarat mutlak apabila manusia ingin tampil dengan sifat-sifat hakikat manusia yang dimilikinya. Dan untuk bisa bersosialisasi antar sesama manusia inilah manusia perlu pendidikan. Definisi tentang pendidikan banyak sekali ragamnya dengan definisi yang satu dapat berbeda dengan yang lainnya.

Hal ini dipengaruhi oleh sudut pandang masing-masing. Pendidikan, seperti sifat sasarannya yaitu manusia, yang mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Karena sifatnya yang kompleks itu, maka tidak ada satu batasan pun secara gamblang dapat menjelaskan arti pendidikan. Batasan tentang pendidikan yang dibuat oleh para ahli beraneka ragam dan kandungannya dapat berbeda yang satu dengan yang lain. Perbedaan itu bisa karena orientasinya, konsep dasar yang digunakannya, aspek yang menjadi tekanan, atau karena falsafah yang melandasinya. Yang terpenting dari semua itu adalah bahwa pendidikan harus dilaksanakan secara sadar, mempunyai tujuan yang jelas, dan menjamin terjadinya perubahan ke arah yang lebih baik.

B. Menurut Plato

Plato (filosof Yunani yang hidup dari tahun 429 SM-346 M) mengatakan bahwa : “Pendidikan itu ialah membantu perkembangan masing-masing dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang memungkinkan tercapainya kesempurnaan”.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut **Hasbullah, (2005:53).** Dimensi mengenai tingkat pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu, formal dan informal

1. Formal

Pendidikan Formal disebut juga jalur pendidikan yang kegiatan pendidikannya dilaksanakan di dalam sekolah-sekolah atau fasilitas-fasilitas yang telah ditetapkan pemerintah. Dimana kegiatan belajar dan mengajarnya dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasar jenjang pendidikan menengah. Setiap warga Negara yang berusia 7 sampai dengan 15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar bagi setiap warga Negara yang berusia 6 tahun pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Pendidikan dasar berbentuk: SD dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat. SMP dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah merupakan kegiatan pendidikan dasar. Pendidikan menengah berbentuk: SMA, Madrasah Aliyah (MA), SMK, atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

2. Non formal

Pendidikan non formal disebut juga Jalur Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Jalur Pendidikan Luar Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat

Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan nonformal berbentuk: pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas: lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses

penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

- **Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar

   Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

2. Pendidikan menengah

   Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3. Pendidikan tinggi

   Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang Tujuannya ialah untuk mengukur perubahan yang terjadi seperti; *rejust turn over rate* (pemecatan pegawai dan memasukan pegawai baru), penurunan biaya-biaya yang terjadi, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2.1.3 Produktivitas Karyawan

Sejak awal pekembangannya sampai sekarang telah banyak definisi produktivitas yang telah dikembangkan. Beberapa definisi dari produktivitas adalah sebagai berikut. Menurut **David G.Sumanth (1984:4),** menyatakan beberapa definisi produktivitas antara lain:

a. Menurut Davis, produktivitas adalah perubahan dalam suatu produk yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya.
b. Menurut Kendrick dan Creamer, produktivitas merupakan definisi fungsional untuk produktivitas parsial, produktivitas total, dan faktor total produktivitas.
c. Menurut Siegel, produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara ***output*** dengan ***input.***

Dikutip dari bukunya **J. Putra Ravianto (1988:12-13**) disebut beberapa definisi produktivitas yaitu:

Menurut ***Rome Conference European Productivity Agency*** Tahun **1958**, yaitu:

1. Produktivitas adalah derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan elemen produksi.
2. Di atas semuanya, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Berdasarkan **Piagam Produktivitas Oslo** tahun **1994**, antara lain:

1. Produktivitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan sumber daya yang sesedikit mungkin. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana, pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif, dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.
2. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya, untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara total.

Pengertian produktivitas menurut **Dewan Produktivitas Nasional RI** yang dirumuskan pada tahun **1983**, antara lain:

1. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu

disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

3. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
    a. Jumlah keluaran **(*output*)** dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya **(*input*)** yang sama.
    b. Jumlah keluaran **(*output*)** dalam mencapai tujuan sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya **(*input*)** yang lebih sedikit.
    c. Jumlah keluaran **(*output*)** dalam mencapai tujuan yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya **(*input*)** yang relatif lebih kecil.
4. Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

Produktivitas merupakan suatu istilah yang seringkali disama artikan dengan kata produksi. Dalam kenyataannya, antara produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda. Karena pada saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya juga tinggi, bisa jadi produktivitasnya malah semakin rendah.

Tinggi rendahnya suatu produktivitas berkaitan dengan efisiensi dari sumber-sumber daya **(*input*)** dalam menghasilkan suatu produk atau jasa **(*output*) (Bain, 1982)**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan ***input*** dalam memproduksi ***output*** (barang dan/atau jasa), sehingga rumusan produktivitas adalah sebagai berikut:

Produktivitas = Keluaran (output) : Masukkan (input)

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurut **Sedarmayanti (2001: 72)** yaitu:

1) Sikap Mental.

Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.

2) Pendidikan.

Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.

3) Keterampilan.

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan **(*ability*)** dan pengalaman **(*experience*)** yang cukup.

4) Manajemen.

Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahanya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila

Mencakup:

a. Menciptakan ketenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkanya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

2.1.3.2 Unsur Produktivitas

Menurut **Sinungan (2008)** unsur produktivitas adalah :

a. Mesin dengan peralatannya
b. Tenaga kerja
c. Bahan mentah atau bahan setengah jadi untuk berproduksi
d. Uang sebagai modal kerja

Menurut **Ravianto (1995)** untuk menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber - sumber daya. Sumber - sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin, peralatan, bahan mentah, teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peran utama dalam peningkatan produktivitas karna alat produksi dan tekhnologi pada dasarnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang

tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat.

2.1.3.3 Manfaat Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan dan pertumbuhan ekonomi secara optimal. Mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara - negara yang sedang berkembang. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam memasyarakatkan produktivitas, secara garis besar diantaranya adalah :

1. Meningkatkan produktivitas nasional

Dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat yang ditandai dengan standard hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik antara lain, perolehan pendapatan perkapita lebih besar, pelayanan sosial semakin bervariasi, berkualitas dan lebih baik, pendapatan pemerintah dari berbagai sektor meningkat terutama dari sektor swasta. Hasil - hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk membiayai pembangunan terutama pada sektor - sektor yang berkaitan dengan infrastruktur dan pengembangan pendidikan yang dianggap sebagai pilar peningkatan kualitas disegala aspek kehidupan. Dengan pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi, diharapkan akan menjadi daya tarik investor untuk menanamkan modalnya.

2. Meningkatkan produktivitas regional

Di tingkat regional, masing - masing provinsi, kota, kabupaten saling berlomba untuk berkreatifitas dalam rangka mengembangkan potensi yang dimiliki,

sehingga memiliki daya saing yang lebih tinggi. Tingginya tingkat produktivitas di salah satu daerah, akan menjadi daya tarik tersendiri bagi daerah lainnya.

3. Meningkatkan produktivitas sektoral

Peningkatan produktivitas di tingkat sektoral memberi manfaat pada suatu daerah untuk mengetahui sektor mana yang merupakan prioritas utama perlu dikembangkan serta subsektor saja yang menjadi komoditi andalan daerah tersebut. Mengetahui peningkatan produktivitas tingkat nasional, regional dan maupun sektoral merupakan salah satu instrumen dalam merumuskan kebijaksanaan pemerintah dalam menyusun perencanaan pembangunan.

4. Memperkuat daya saing perusahaan, karena dapat memproduksi dengan biaya yang lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
5. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan, karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat dimanfaatkan untuk investasi baru.
6. Menunjang terwujudnya hubungan industrial yang lebih baik,terutama apabila nilai tambah yang diperoleh disebabkan peningkatan produktivitas dan dinikmati secara bersama oleh pengusaha, karyawan, masyarakat dan negara.
7. Mendorong terciptanya perluasan lapangan kerja, kesempatan kerja yang disebabkan ekspansi perusahaan.

2.3.3.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas

Umar Husein (2004:9), mengemukakan dua dimensi produktivitas sebagai berikut:

"Produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni **efektivitas** dan **efisiensi**. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *"doing the right thing"*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: *"doing things right"*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya".

Adapun indikator efektivitas adalah sebagai berikut :

1. Kendali (kontrol pengawasan)
2. Motivasi
3. Pengungkapan emosional
4. Informasi

Adapun indikator efisiensi adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman terhadap rencana
2. Ketepatan waktu
3. Ketercapaian tujuan
4. Pelaksanaan kerja

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, utuk menjaga keaslian

penelitian maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Mutiara Indah Ayu (2013) Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan	Variabel X1 berpengaruh terhadap Variabel Y	Menggunakan variabel gender	Waktu, tempat, Unit Penelitian
2	Nur Herawati (2013) Analisis pengaruh pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock kota tegal	Variabel X1,X2,X3,X4 berpengaruh terhadap Variabel Y	Menggunakan variabel pendidikan, dan variabel produktivitas	Waktu, tempat dan unit analisis
3	Adya Dwi Mahendra (2014) Analisis pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, pengalaman Kerja, Terhadap produktivitas tenaga kerja	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y	Menggunakan variabel pendidikan, jenis kelamin, dan produktivitas	Waktu, tempat, dan unit analisis

4	Maria Eliophotou Menon (2010) The Link Between Education and Productivity : The Employer's Perspective	Variabel X1 dan X2 Berpengaruh terhadap variabel Y	Menggunakan variabel Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Karyawan	Waktu, tempat, bahasa, Unit Analisis
5	Anumaka, Ijeoma Blessing (2013) Gender and Work Productivity of Academic Staff In Selected Private Universities in Kampala City, Uganda	Variabel X1 dan X2 Berpengaruh terhadap Y	Menggunakan Variabel Gender dan Produktivitas Karyawan	Waktu, Tempat, bahasa, Unit Analisis

2.2 Kerangka Pemikiran

Penempatan individu yang tepat akan menghasilkan peningkatan produktivitas perusahaan. Faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya Sikap Mental, Pendidikan, Keterampilan, dan Manajemen. Produktivitas harus berasumsi pada hal tersebut artinya dengan adanya sikap mental, karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan. Lalu pendidikan, Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif. Kemudian keterampilan, Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan **(*ability*)** dan pengalaman **(*experience*)** yang cukup. Dan yang terakhir adalah manajemen, Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahanya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

Peningkatan produktivitas juga dapat dilihat dari hal- hal yang tidak biasa, misalnya berdasarkan gender tertentu, dengan tidak melihat dari segi biologisnya gender yang diklaim tidak cocok atau kurang bisa mengemban tugas yang biasanya dilakukan oleh gender tertentu justru dewasa ini sudah mulai diperhitungkan. Terlihat dari banyaknya pimpinan yang dianggap masih lazim untuk memimpin. Tetapi kita tidak melihat dari sudut biologis jenis kelamin, melainkan dari segi pendidikan pun harus diperhatikan. Karena dewasa ini sudah banyak jenis keamin yang dianggap hanya bisa bicara saja tetapi sudah mulai menempuh pendidikan yang cukup tinggi dan itu berdampak pada penguasaan teknologi yang mengakibatkan produktivitas perusahaan meningkat.

2.2.1 Pengaruh Gender Terhadap Peningkatan Produktivitas

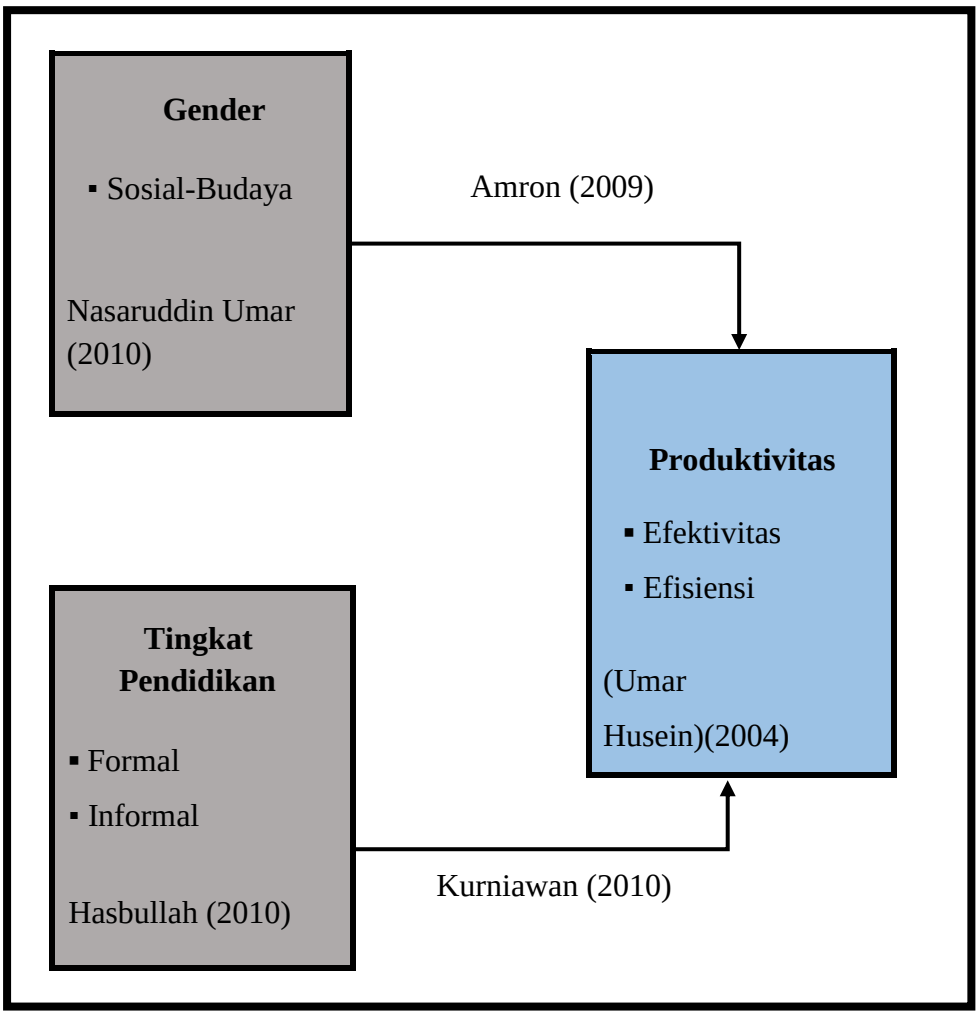
Adanya perbedaan gender dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang .Secara universal, tingkat produktivitas laki - laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor - faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki - laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran

(Amron,2009). Dengan demikian jenis kelamin memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2.2.2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut**.** Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif **(Kurniawan,2010).** Dari peryataan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin luas pula pengetahuan mengenai teknologi dan berimbas pada meningkatnya kinerja mereka.

Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma pemikiran pada bagan paradigma pemikiran berikut ini :



Gambar 2.1

Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Terkait dengan kerangka pemikiran diatas, maka perlu diadakan pengujian hipotesis karena hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah untuk mengetahui hubungan antara variabel inependent dan variabel dependent.

Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis :

1. Gender di PT Radio Karang Tumaritis Bandung baik.
2. Tingkat Pendidikan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung cukup baik.
3. Produktivitas Karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung tinggi.
4. Gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.
5. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung.