

baik. Kemampuan dan keterampilan seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pemahaman atas jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan (*human resource planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

2. Kesetaraan Jender

Kesetaraan jender didefinisikan sebagai kondisi perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. Kesetaraan jender memberi kesempatan baik pada perempuan maupun laki-laki untuk secara setara (sama) atau sebanding menikmati hak-haknya sebagai manusia, secara sosial mempunyai benda-

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; dalam lingkungan perusahaan, karyawan akan memperhatikan dan meniru apa yang dilakukan pimpinan. Sehingga, bila seorang pemimpin ingin menegakkan kedisiplinan ia harus terlebih dulu mempraktikkannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; dengan adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan; dengan adanya pengawasan melekat oleh pimpinan, tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tidak akan menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan; pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin; adanya kebiasaan-kebiasaan positif yang diciptakan seperti saling menghormati antar pegawai, pemberian pujian satu sama lain untuk memberi rasa bangga, dan lain sebagainya akan mendukung terciptanya kedisiplinan.

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan. Disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

4. Keadilan; merupakan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman yang dapat merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Hal itu karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat); berarti atasan harus aktif dan secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
6. Sanksi hukuman; dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, kemudian sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan; pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan; manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di

Kerja Industri *Shuttlecock* Kota Tegal. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 67 orang yang tersebar di tiga industri shuttlecock terbesar di Kota Tegal Kelurahan Panggung berdasarkan kriteria tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer dengan alat analisis regresi berganda dengan metode OLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* Kota Tegal. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* Kota Tegal, namun pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri *shuttlecock* Kota Tegal.⁴⁷

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel, kemudian berbeda teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, sedangkan penelitian dalam proposal menggunakan sampel keseluruhan dari populasi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel independen pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan variabel independen pengalaman kerja, kesetaraan jender dan disiplin kerja.

⁴⁷ Nur Herawati, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri *Shuttlecock* Kota Tegal”, (Skripsi--Universitas Diponegoro, Semarang, 2013), 42-43.

4. Fitriyanto Nugroho dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Industri Kerajinan Topeng Bobung. Variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan dengan objek penelitian pada industri kerajinan topeng bobung sedangkan variabel independennya adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Penelitian ini termasuk dalam penelitian populasi karena menggunakan keseluruhan dari populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 79 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan industri kerajinan topeng bobung.⁴⁸

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel, kemudian berbeda variabel independennya. Penelitian ini menggunakan variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kesetaraan jender.

5. Adya Dwi Mahendra dengan judul skripsi Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Variabel dependen

⁴⁸ Fitriyanto Nugroho, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Industri Kerajinan Topeng Bobung", *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, No.02 (2012), 1.

dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja dengan objek penelitian pada industri kecil tempe di kota Semarang sedangkan variabel independennya adalah pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *multistage sampling*. Sehingga dari jumlah keseluruhan populasi yang berjumlah 360 orang melalui rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 80 responden yang selanjutnya akan diterapkan *proportional sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan metode OLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di Kota Semarang.⁴⁹

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda objek dan sampel, kemudian berbeda teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini menggunakan metode *multistage sampling* dengan teknik *proporsional sampling*, sedangkan penelitian dalam proposal menggunakan sampel keseluruhan dari populasi yang digunakan. Penelitian ini menggunakan variabel independen pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja sedangkan penelitian dalam skripsi ini menggunakan variabel independen kesetaraan jender, pengalaman kerja, dan disiplin kerja.

⁴⁹ Adya Dwi Mahendra, "Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)" (Skripsi--Universitas Diponegoro, Semarang, 2014), 60-63.

