

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Sikap

#### 2.1.1 Pengertian Sikap

Menurut Robbins (2001:138), sikap adalah evaluasi pernyataan-pernyataan atau penilaian yang memperhatikan obyek, masyarakat atau kejadian. Sikap lebih mengarah kepada bagaimana seseorang merasakan tentang sesuatu. Menurut Kotler (1996:188), sikap menjelaskan evaluasi kognitif terhadap sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, perasaan-perasaan emosional, dan kecenderungan tindakan yang bertahan lama dari seseorang terhadap beberapa objek atau gagasan. Sedangkan menurut Schiffman-Kanuk (1994:240), sikap adalah suatu kecenderungan pembelajaran untuk berperilaku secara konsisten dalam cara yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam kaitannya dengan obyek yang disampaikan. Menurut Wilkie (1994:281), sikap adalah suatu kecenderungan pembelajaran untuk menanggapi suatu obyek secara konsisten dalam cara yang menguntungkan atau tidak menguntungkan .

Sikap telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli, baik kerangka pemikiran tradisional maupun yang mutakhir. Sikap menurut kerangka pemikiran tradisional dimasukkan dalam tiga kerangka penilaian yaitu (Azwar:1995,4):

1. Kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi (**Thurstone, Likert, dan Osgood**). Menurut mereka, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan.
2. Kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli di bidang Psikologi Sosial dan Psikologi Kepribadian (**Chave, Bogardus, Lapierre, Mead, dan Allport**). Menurut mereka sikap merupakan semacam kesiapan (kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon) untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu. LaPierre (1934 dalam Allen, Guy,& Edgey,1980) mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan.

3. Kerangka pemikiran yang ketiga diwakili oleh kelompok yang berorientasi kepada skema triadik (*triadik scheme*). Menurut kelompok ini suatu sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif/perilaku yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu obyek. Secord dan Backman (1964) mendefinisikan sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya.

Sedangkan menurut kerangka pemikiran di kalangan para ahli Psikologi Sosial mutakhir terdapat dua pendekatan mengenai pemikiran tentang sikap, yaitu (Azwar:1995,6):

1. Memandang sikap sebagai kombinasi reaksi afektif, perilaku, dan kognitif terhadap suatu obyek (Breckler,1984; Katz&Stotland, 1959; Rajecski, 1982; dalam Brehm & Kassin, 1990). Pendekatan yang digunakan pada uraian di atas dikenal dengan nama skema triadik (*tricomponent*).
2. Memandang perlu untuk membatasi konsep sikap hanya pada aspek afektif saja (*single component*). Menurut pendekatan ini sikap tidak lain adalah afek atau penilaian positif atau negatif terhadap suatu obyek (Fishbein & Ajzen, 1980; Oskamp, 1977; Petty & Cacioppo, 1981; Brehm & Kassin, 1990).

Secara garis besar sikap merupakan evaluasi perasaan-perasaan emosional dan tindakan seseorang terhadap suatu obyek atau peristiwa, baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. Dengan kata lain, bagaimana seseorang menanggapi sesuatu dan bertindak sesuai dengan apa yang dipercayainya.

Salah satu tipe sikap adalah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Menurut pendapat M. L. Blum (As'ad:1995,104), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual di luar kerja.

Menurut Robbins (2001:139), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Bila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Beberapa alasan yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain (Indrawijaya:1983,67) :

- a. pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian
- b. pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup
- c. pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup
- d. pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau terlalu ketat melakukan pengawasan
- e. pekerjaan yang memberikan hasil yang cukup memadai
- f. pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri
- g. pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan
- h. harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

### **2.1.2 Komponen Sikap**

Menurut Robbins (2001:138) ada tiga komponen dari suatu sikap yaitu: kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*), dan konatif/perilaku (*behavior*).

1. Komponen kognitif merupakan representasi apa yang dipercayai individu pemilik sikap. Komponen ini berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi obyek sikap. Sekali kepercayaan itu terbentuk, maka ia akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari obyek tertentu. Pengalaman pribadi, apa yang diceritakan orang lain, dan kebutuhan emosional kita sendiri merupakan determinan utama dalam terbentuknya kepercayaan. Namun kepercayaan sebagai komponen kognitif tidaklah selalu akurat. Hal ini disebabkan karena kurang atau tidak ada informasi yang benar mengenai obyek yang dihadapi.
2. Komponen afektif adalah segmen emosional atau perasaan dari suatu sikap. Komponen ini menyangkut masalah emosional subyektif seseorang terhadap suatu obyek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Namun, pengertian perasaan pribadi seringkali sangat berbeda perwujudannya bila dikaitkan dengan sikap.

3. Komponen konatif/perilaku adalah suatu tujuan untuk bertindak atau berperilaku secara pasti dengan suatu cara tertentu secara pasti terhadap seseorang atau sesuatu. Komponen ini menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. Hal ini didasari oleh asumsi bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Pengertian kecenderungan berperilaku menunjukkan bahwa komponen konatif meliputi bentuk perilaku yang tidak hanya dapat dilihat secara langsung saja, akan tetapi meliputi pula bentuk-bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang.

### **2.1.3 Pembentukan Sikap**

Sikap berada dalam suatu kontinum, mulai dari tidak ada sikap menjadi ada sikap. Pemahaman proses pembentukan sikap dari tidak ada menjadi ada memerlukan pemahaman proses pembelajaran, meliputi (Simamora:2002,184) :

#### *1. Classical Conditioning*

Suatu stimulus, misalnya merk, dapat memberikan hasil disukai atau tidak disukai kalau diasosiasikan dengan ganjaran (reward) atau hukuman (punishment). Jadi, menurut konsep ini, sikap dapat dibentuk dengan cara mengasosiasikan produk dengan obyek tertentu yang sebelumnya telah dikenal konsumen.

- Pemberian merk keluarga (family brand) terhadap produk baru bertujuan untuk mengalihkan sikap konsumen (yang positif) akan merk keluarga tersebut terhadap produk baru. Contohnya, untuk kecap manis, sambal, dan roti, PT INDOFOOD memberikan merk INDOFOOD pada ketiganya.
- Pengasosiasian produk dengan selebriti tertentu juga bertujuan untuk mengalihkan sikap (positif) dari selebriti tersebut kepada produk. Misalnya Titiek Puspa dengan So Klin, Koes Hendratmo dengan Ciptadent, Sophia Latjuba dengan Giv, dan seterusnya. Resikonya kalau pamor selebriti tersebut menurun atau dia meninggal, sikap terhadap produk juga bisa menurun. Dalam kasus demikian, biasanya perusahaan langsung memutuskan asosiasi dan mencari sumber asosiasi yang baru.

Contohnya, puyer sakit kepala No. 16 yang sebelumnya diasosiasikan dengan pelawak Bagio. Setelah Bagio meninggal, maka produk diasosiasikan dengan pelawak Doyok. Setelah Doyok kena kasus narkoba, tampillah Sion Gideon menggantikannya.

## 2. *Instrumental Conditioning*

Bayangkan anda membeli suatu merk tanpa memiliki sikap tentang merk tersebut. Kondisi demikian sering terjadi kalau merk favorit tidak ada, tidak ada pilihan atau sedang mencoba-coba. Kalau ternyata produknya memuaskan, maka dengan sendirinya konsumen akan membentuk sikap positif terhadap merk tersebut.

## 3. *Cognitive Learning Theory*

Situasi di mana konsumen hendak memecahkan suatu masalah atau memenuhi kebutuhan menuntut mereka membentuk sikap (entah positif atau negatif) terhadap produk berdasarkan informasi yang diperoleh, dipadu dengan pengetahuan dan keyakinan mereka. Misalnya, Joyo Kusumo merasa lapar dan butuh makanan. Dia sedang diet ketat, jadi menghindari makanan yang berlemak. Pada waktu melihat pecel, yang semua bahannya berasal dari tumbuhan, Joyo Kusumo membentuk sikap positif terhadap produk tersebut.

Dalam interaksi sosial, terjadi hubungan saling mempengaruhi di antara individu yang satu dengan yang lain, terjadi hubungan timbal balik yang mempengaruhi pola perilaku masing-masing individu sebagai anggota masyarakat. Interaksi sosial tersebut meliputi hubungan antara individu dengan lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis di sekelilingnya. Dalam interaksi sosialnya, individu bereaksi membentuk pola sikap tertentu terhadap berbagai obyek psikologis yang dihadapinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah (Azwar:1995,30):

### 1. *Pengalaman Pribadi*

Apa yang telah dan sedang kita alami akan ikut membentuk dan mempengaruhi penghayatan kita terhadap stimulus sosial. Tanggapan akan menjadi salah satu dasar terbentuknya sikap. Untuk dapat mempunyai tanggapan dan penghayatan, seseorang harus mempunyai pengalaman yang berkaitan dengan obyek

psikologis yang akan membentuk sikap positif dan sikap negatif. Pembentukan tanggapan terhadap obyek merupakan proses kompleks dalam diri individu yang melibatkan individu yang bersangkutan, situasi di mana tanggapan itu terbentuk, dan ciri-ciri obyektif yang dimiliki oleh stimulus. Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Dalam situasi yang melibatkan emosi, penghayatan akan pengalaman akan lebih mendalam dan lebih lama berbekas.

## 2. Pengaruh Orang Lain Yang Dianggap Penting

Orang lain di sekitar kita merupakan salah satu di antara komponen sosial yang ikut mempengaruhi sikap kita. Seseorang yang kita anggap penting akan banyak mempengaruhi pembentukan sikap kita terhadap sesuatu. Orang-orang yang biasanya dianggap penting bagi individu adalah orang tua, orang yang status sosialnya lebih tinggi, teman sebaya, teman dekat, guru, teman kerja, istri atau suami, dan lain-lain.

## 3. Pengaruh Kebudayaan

Kebudayaan mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan sikap kita terutama kebudayaan dimana kita hidup dan dibesarkan. Kebudayaan telah menanamkan garis pengarah sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karena kebudayaan pula-lah yang memberi corak pengalaman-pengalaman individu-individu yang menjadi anggota kelompok masyarakatnya. Hanya kepribadian individu yang telah mapan dan kuatlah yang dapat memudarkan dominansi kebudayaan dalam pembentukan sikap individual.

## 4. Media Massa

Berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar dalam pembentukan opini dan kepercayaan orang. Sebagai tugas pokoknya dalam menyampaikan informasi, media massa membawa pesan-pesan yang berisi sugesti yang dapat mengarahkan opini seseorang. Informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif

baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Pesan-pesan sugestif yang dibawa oleh informasi tersebut, bila cukup kuat, akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah sikap. Walaupun pengaruh media massa tidak sebesar pengaruh interaksi individual secara langsung, namun dalam proses pembentukan dan perubahan sikap, peranan media massa tidak kecil artinya.

#### 5. Lembaga Pendidikan Dan Lembaga Agama

Kedua lembaga di atas, mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap karena keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan pusat keagamaan serta ajarannya. Karena konsep moral dan ajaran agama sangat membentuk sistem kepercayaan maka tidak mengherankan kalau konsep tersebut ikut berperan dalam menentukan sikap individu terhadap sesuatu hal.

#### 6. Pengaruh Faktor Emosional

Terkadang suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari oleh emosi yang berfungsi sebagai penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap ini dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang. Akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang dapat bertahan lama.

Fishbein menjelaskan dua jenis sikap berdasarkan obyek sikap, yaitu sikap terhadap obyek (*attitude toward object*) dan sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Berikut adalah penjelasan dari masing-masing jenis sikap tersebut (Simamora:2002,163):

##### 1. Sikap terhadap obyek

Melalui uji proses integrasi informasi, konsumen membentuk sikap terhadap obyek termasuk produk dan merek. Selama proses integrasi, konsumen mengkombinasikan beberapa pengetahuan, arti, dan kepercayaan tentang produk atau merek untuk membentuk evaluasi menyeluruh. Kepercayaan tersebut dapat dibentuk melalui proses interpretasi atau diaktifkan dari ingatan.

Kepercayaan yang diaktifkan disebut sebagai kepercayaan utama, yaitu sesuatu yang diaktifkan pada suatu saat tertentu dan dalam konteks tertentu. Hanya kepercayaan utama yang menyebabkan atau menciptakan sikap seseorang terhadap obyek tertentu. Oleh karena itu, salah satu kunci untuk memahami sikap konsumen adalah dengan mengidentifikasi dan memahami apa yang mendasari kepercayaan utama.

Beberapa faktor mempengaruhi kepercayaan pada produk mana yang harus diaktifkan dalam suatu situasi dan dengan demikian menjadi penentu utama dari sikap konsumen terhadap obyek. Termasuk di dalamnya adalah rangsangan yang menonjol dalam lingkungan yang langsung dihadapi (tayangan titik jual, iklan, informasi pada pembungkus), kejadian-kejadian terakhir, status suasana hati serta emosi konsumen, dan nilai serta tujuan konsumen yang diaktifkan pada situasi tersebut.

### **Model Sikap Multiatribut**

Proporsi kunci dalam teori Fishbein adalah bahwa evaluasi terhadap kepercayaan utama menghasilkan sikap keseluruhan. Dalam model multiatribut Fishbein, sikap keseluruhan terhadap suatu obyek adalah fungsi dari dua faktor yaitu kekuatan dari kepercayaan utama jika dikaitkan dengan obyek dan evaluasi dari kepercayaan utama.

## **2. Sikap terhadap perilaku**

Sikap konsumen telah diteliti dengan sangat intensif, tetapi pemasar cenderung lebih memperhatikan perilaku nyata konsumen, khususnya perilaku pembelian konsumen. Oleh karena itu, tidak heran jika sejumlah besar riset mencoba untuk membangun hubungan antara sikap dan perilaku. Berdasarkan ide tentang konsistensi, sikap terhadap suatu obyek biasanya diharapkan dikaitkan dengan perilaku terhadap obyek tersebut.

### **2.1.4 Karakteristik Sikap**

Karakteristik (dimensi) sikap terdiri dari (Azwar:1995,88):

#### **1. Arah**

Sikap mempunyai arah, artinya sikap terpilah pada dua arah kesetujuan yaitu apakah setuju atau tidak setuju, apakah mendukung atau tidak mendukung, apakah memihak atau tidak memihak terhadap sesuatu atau seseorang sebagai obyek.

## 2. Intensitas

Sikap memiliki intensitas, artinya kedalaman atau kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun arahnya mungkin tidak berbeda. Contohnya ada dua orang yang sama tidak sukanya terhadap sesuatu, yaitu sama-sama memiliki sikap yang berarah negatif belum tentu memiliki sikap negatif yang sama intensitasnya. Orang pertama mungkin tidak setuju tapi orang kedua dapat saja sangat tidak setuju.

## 3. Keluasan

Sikap juga memiliki keluasan, maksudnya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap suatu obyek sikap dapat mengenai hanya aspek yang sedikit dan sangat spesifik akan tetapi dapat pula mencakup banyak sekali aspek yang ada pada obyek sikap.

## 4. Konsistensi

Sikap juga memiliki konsistensi, maksudnya adalah kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap obyek sikap termaksud. Konsistensi sikap diperlihatkan oleh kesesuaian sikap antar waktu.

## 5. Spontanitas

Sikap memiliki spontanitas, maksudnya menyangkut sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan. Sikap dikatakan memiliki spontanitas yang tinggi apabila dapat dinyatakan secara terbuka tanpa harus melakukan pengungkapan atau desakan lebih dahulu agar individu mengemukakannya.

### 2.1.5 Pengukuran Sikap

Aspek yang sangat penting guna memahami sikap dan perilaku manusia adalah masalah pengungkapan (*assessment*) atau pengukuran (*measurement*) sikap. Berikut adalah beberapa metode pengungkapan sikap (Azwar:1995,90):

### 1. Observasi Pelaku

Sangat masuk akal bila sikap ditafsirkan dari bentuk perilaku yang tampak. Dengan kata lain, untuk mengetahui sikap seseorang terhadap sesuatu kita dapat memperhatikan perilakunya, sebab perilaku merupakan salah satu indikator sikap individu.

### 2. Penanyaan Langsung

Asumsi yang mendasari metode penanyaan langsung guna pengungkapan sikap adalah asumsi bahwa:

1. individu merupakan orang yang paling tahu mengenai mengenai dirinya sendiri.

2. manusia akan mengemukakan secara terbuka apa yang dirasakannya.

Oleh karena itu, dalam metode ini, jawaban yang diberikan oleh mereka yang ditanyai dijadikan indikator sikap mereka.

### 3. Pengungkapan Langsung

Suatu versi metode penanyaan langsung adalah pengungkapan langsung (*direct assessment*) secara tertulis yang dapat dilakukan dengan menggunakan aitem tunggal maupun dengan menggunakan aitem ganda (Azjen,1988). Prosedur pengungkapan langsung dengan aitem tunggal meminta responden untuk menjawab langsung suatu pertanyaan sikap tertulis dengan memberi tanda setuju atau tidak setuju. Sedangkan bentuk pengungkapan langsung dengan menggunakan aitem ganda adalah teknik diferensi semantik yang dirancang untuk mengungkap perasaan yang berkaitan dengan suatu obyek sikap.

### 4. Skala Sikap

Skala sikap berupa kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu obyek sikap. Dari respons subyek pada setiap pertanyaan itu kemudian dapat disimpulkan mengenai arah dan intensitas sikap seseorang.

### 5. Pengukuran Terselubung

Pada metode ini, obyek pengamatan bukan lagi perilaku tampak yang disadari atau sengaja dilakukan oleh seseorang melainkan reaksi-reaksi fisiologis yang terjadi lebih di luar kendali orang yang bersangkutan.

## 2.2 Cuti

### 2.2.1 Pengertian Cuti

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, cuti adalah libur; tempo; pakansi; beberapa lamanya tidak bekerja (untuk istirahat dsb); perlop. Cuti adalah hak yang biasanya diberikan kepada karyawan namun dalam keadaan moral kerja yang tinggi. Sering juga terdapat rasa enggan dari karyawan untuk mempergunakan hak cutinya karena lebih senang untuk bekerja. Tiap-tiap ketidakhadiran dapat dikelompokkan sesuai dengan sebab-sebabnya dan diamati polanya (Tino dan Indriyatik:2003,12).

Ketidakhadiran dari karyawan dapat kita analisis dengan cara sebagai berikut (Tino dan Indriyatik:2003.12):

1. Mencatat nama karyawan yang absen

Seringkali terjadi bahwa absensi yang tinggi disebabkan oleh kelompok karyawan yang sering tidak masuk kerja. Dengan demikian kalau kita mempunyai catatan nama-nama karyawan yang sering absen, kita mempunyai dasar untuk melakukan tindakan pendisiplinan.

2. Mencatat sebab-sebab ketidakhadiran

Alasan yang seringkali muncul adalah karena faktor sakit. Sebab-sebab lain biasanya karena kesulitan transportasi, keperluan-keperluan pribadi dan menjaga anak. Untuk alasan-alasan sakit, perusahaan misalnya dapat memberikan fasilitas kesehatan pada karyawan. Perusahaan bisa memberikan fasilitas jempukan untuk masalah transportasi.

3. Memperhatikan kelompok umur yang sering absen

Pada umumnya karyawan pada usia belasan mempunyai kecenderungan untuk sering tidak hadir, sedangkan bagi karyawan yang cukup umur biasanya mereka jarang tidak masuk kerja.

4. Kelompok jenis kelamin

Kelompok karyawati pada umumnya memiliki kecenderungan untuk lebih banyak tidak masuk dibandingkan dengan para karyawan pria. Hal ini dikarenakan biasanya mereka tergolong penerima upah, pekerjaannya dianggap tidak menyenangkan. Selain itu, wanita juga mempunyai halangan-halangan tertentu yang tidak dialami oleh pria antara lain: menstruasi (haid), hamil, melahirkan, dsb.

5. Hari-hari sering tidak masuk kerja

Biasanya hari sering tidak masuk kerja adalah hari Sabtu atau Senin, sesudah hari gajian atau hari libur.

6. Kondisi kerja

Mungkin tingginya tingkat absensi juga dikarenakan kondisi kerja yang buruk, pekerjaan yang membosankan atau atasan dan rekan kerja yang tidak menyenangkan.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Cuti**

Jenis-jenis cuti yang berlaku di berbagai industri menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

1. Cuti sakit

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja bila mereka membutuhkan istirahat dikarenakan sakit. Lamanya cuti yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Cuti haid / bulanan

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang sedang mengalami masa haid. Lamanya cuti yang diberikan adalah dua hari.

3. Cuti hamil dan melahirkan

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang sedang mengandung dan sebentar lagi akan melahirkan.

4. Cuti keguguran

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja wanita yang pada masa kehamilannya mengalami keguguran.

5. Cuti tahunan

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah bekerja di suatu perusahaan selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Lama cuti yang diberikan adalah 12 (dua belas) hari kerja.

6. Cuti panjang

Cuti yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.

### **2.2.3 Undang-Undang Mengenai Cuti Bagi Tenaga Kerja Wanita**

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pasal-pasal yang mengatur hak-hak yang berhak diperoleh tenaga kerja wanita. Hak-hak tersebut antara lain:

1. Pasal 79, mengatur tentang waktu istirahat dan cuti. Isinya sebagai berikut:
  - (1) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - (2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - (3) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - (4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Keterangan:

- Pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- Perusahaan tertentu yang dimaksud diatur dalam Keputusan Menteri.

2. Pasal 81 mengatakan bahwa pekerja buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
3. Pasal 82 mengatur tentang hak pekerja wanita saat ia mengandung, melahirkan dan mengalami keguguran.
  - (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
  - (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
4. Pasal 83 mengatakan bahwa pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.
- 5.. Pasal 84 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
6. Pasal 85, berisi tentang:
  - (1) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
  - (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
  - (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
  - (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

## **2.3 Tenaga Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Tenaga Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan (seperti pekerja, pegawai, dsb). Sedangkan menurut Undang-Undang RI No. 13 th 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

### **2.3.2 Penggolongan Tenaga Kerja**

Menurut Dumairy (1997:45), secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batasan usia kerja yang dianut di Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa batas umur maksimum. Jadi, setiap orang atau semua penduduk yang sudah berumur 10 tahun tergolong sebagai tenaga kerja. Batas usia kerja versi Bank Dunia adalah antara 15 hingga 64 tahun.

Tenaga kerja (manpower) dibagi menjadi dua kelompok yaitu angkatan kerja (labour force) dan bukan angkatan kerja. Yang termasuk angkatan kerja adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan yang termasuk bukan angkatan kerja (bukan termasuk angkatan kerja) ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan.

Selanjutnya, angkatan kerja dibedakan pula menjadi dua subkelompok yaitu pekerja dan penganggur. Yang dimaksud dengan pekerja adalah orang-orang yang mempunyai pekerjaan, mencakup orang yang mempunyai pekerjaan dan (saat disensus atau disurvei) memang sedang bekerja, serta orang yang mempunyai pekerjaan namun untuk sementara waktu kebetulan sedang tidak bekerja. Untuk yang terakhir ini misalnya petani yang sedang menanti panen atau wanita karir yang sedang menjalani cuti haid.

Berdasarkan konsep “Labor Force” sensus penduduk 1971, kelompok angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah (Transparansi Perekonomian Indonesia, I Wayan Subagiarta:2004, halaman 16):

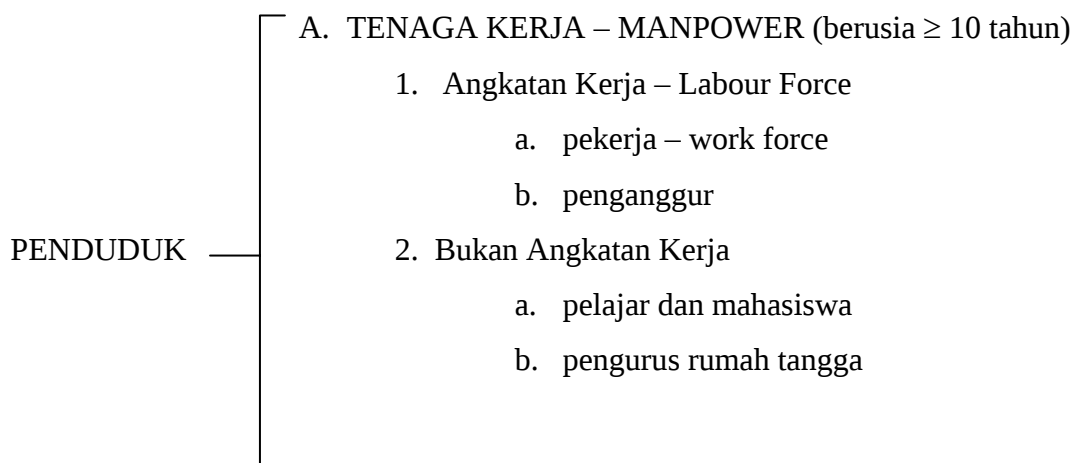
- a. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan dan lamanya bekerja paling sedikit 2 hari.
- b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari 2 hari tetapi mereka adalah:
  - Pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir, dsb.
  - Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu panen.
  - Orang-orang yang bekerja dalam bidang keahlian.

Sedangkan yang digolongkan bukan angkatan kerja dibedakan menjadi tiga kelompok (Dumairy:1997,75):

- a. Penduduk dalam usia kerja yang bersekolah (pelajar, mahasiswa). Batasan Biro Pusat Statistik mengenai bersekolah ialah bersekolah formal dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi, termasuk pelajar dan mahasiswa yang sedang libur.
- b. mengurus rumah tangga (ibu-ibu yang bukan wanita karir) tanpa mendapatkan upah
- c. menerima pendapatan tapi bukan merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat yang dependen).

Adapun yang dimaksud dengan penganggur adalah orang yang tidak mempunyai pekerjaan, lengkapnya orang yang tidak bekerja dan (masih atau sedang) mencari pekerjaan.

Dengan demikian, dalam konteks ketenagakerjaan, penduduk dipilah-pilah sebagai berikut (Dumairy:1997,75):



c. penerima pendapatan lain

— **B. BUKAN TENAGA KERJA** (berusia < 10 tahun)

### 2.3.3 Angkatan Kerja

Menurut sensus penduduk terakhir pada tahun 2000, populasi penduduk di Indonesia mencapai 206.264.595 jiwa. Kurang lebih setengah dari jumlah populasi tersebut tergolong angkatan kerja. Menurut tingkat umurnya, penduduk laki-laki yang tergolong tenaga kerja sejumlah 80.205.396 orang, sedangkan untuk wanita berjumlah 80.240.136 orang. Pada tahun 2001 jumlah angkatan kerja Indonesia tercatat sebanyak 90.807.417 orang. Jumlah tersebut tidak termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan, sedang bersekolah, mengurus rumah tangga dan menerima pendapatan sebagai balas jasa langsung atas kerjanya. ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id))

Menurut sensus tahun 2000, jumlah populasi penduduk di Jawa timur tercatat sebesar 34.783.640 orang yang terdiri dari 17.206.778 penduduk laki-laki dan 17.576.862 penduduk perempuan ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)). Surabaya yang merupakan ibukota dari propinsi Jawa Timur memiliki penduduk sebesar 2.599.796 orang (<http://jatim.bps.go.id>). Sedangkan untuk jumlah tenaga kerja wanita dan pria yang tergolong angkatan kerja tidak diperoleh data yang lengkap dari Biro Pusat Statistik.

### 2.3.4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Pengangguran

Dari data-data ketenagakerjaan dapat diketahui dan dihitung berbagai konsep yang berkaitan dengan tingkat pengerjaan dan pengangguran. Konsep yang dimaksud adalah tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK), tingkat pengerjaan (employment rate) dan tingkat pengangguran (unemployment rate). Angka-angka tersebut berguna untuk mengenali situasi yang berlangsung di pasar kerja.

Penghitungannya sebagai berikut (Dumairy:1997,79) :

|                      |   |                                                                                |
|----------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------|
| TPAK                 | = | $\frac{\text{Jumlah angkatan kerja}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$ |
| Tingkat pengerjaan   | = | $\frac{\text{Jumlah pekerja}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$        |
| Tingkat pengangguran | = | $\frac{\text{Jumlah penganggur}}{\text{Jumlah tenaga kerja}} \times 100\%$     |

$$\text{Tingkat pengerjaan} + \text{Tingkat pengangguran} = 1$$

---

## **2.4 Industri Rokok dan Industri Sepatu/Sandal**

### **2.4.1 Industri Rokok**

Berbicara soal industri rokok keretek, orang pasti akan langsung teringat nama-nama kota di Jawa Tengah dan Jawa Timur, seperti Kudus dan Kediri. Hanya sedikit orang yang tahu bahwa di Propinsi Jawa Barat juga terdapat industri rokok keretek meskipun dalam skala yang masih kecil dibandingkan dengan industri serupa di Jateng dan Jatim. (www.kompas.com)

Peranan industri rokok dalam perekonomian Indonesia terlihat semakin besar. Industri ini selain mampu sebagai motor penggerak ekonomi, dengan volume industrinya yang besar, juga mampu menyerap sangat banyak tenaga kerja. Dan peranannya yang sangat menonjol yaitu perannya dalam menyumbang pendapatan negara yang semakin besar (Indocommercial:2002,3).

Industri rokok banyak menyerap tenaga kerja, khususnya dalam pembuatan rokok itu sendiri. Pada industri ini banyak dijumpai tenaga kerja wanita. Hal ini dikarenakan upah yang diberikan untuk pekerja wanita lebih rendah dibandingkan dengan pekerja pria. Selain itu, tenaga kerja wanita lebih terampil dan ulet dalam melakukan pekerjaan.

### **2.4.2 Industri Sepatu/Sandal**

Prospek industri sepatu olahraga Indonesia dalam tahun-tahun mendatang masih cukup berat, berkaitan dengan situasi pasar ekspor yang melemah dan di lain pihak perekonomian dalam negerinya masih sulit. Tingkat persaingan dalam memperebutkan pasar dunia yang kendor itu, tampaknya akan semakin ketat. Apalagi bila Amerika yang selama ini menjadi pembeli terbesar sepatu produksi dalam negeri benar-benar mengurangi pembelinya, jelas ekspor sepatu Indonesia akan menurun. Yang lebih mengkhawatirkan lagi bila Amerika mengalihkan pesannya ke luar Indonesia berkaitan dengan kondisi politik yang masih ruwet di dalam negeri. Sementara itu harapan bahwa pasar dalam negeri akan naik, masih perlu didukung oleh perbaikan ekonomi dan politik yang kondusif (Indocommercial:2001,28).

Hal tersebut terbukti dengan kondisi industri sepatu dalam tiga setengah tahun terakhir terus menunjukkan kinerja yang mengesankan. Bahkan perhitungan Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), industri padat karya yang 40 persen pabriknya berdomisili di Jawa Timur tersebut terancam berhenti melakukan aktivitas produksinya dalam jangka waktu 90 hari mendatang (Kompas 27 November:2004,7).

Seperti halnya pada industri rokok, di industri sepatu/sandal juga lebih banyak menyerap tenaga kerja wanita. Alasannya pun tidak jauh berbeda, yaitu upah untuk tenaga kerja wanita lebih rendah dan tenaga kerja wanita lebih terampil dan ulet dalam melakukan pekerjaan.

## **2.5 Hubungan Antar Konsep**

Industri rokok dan industri sepatu/sandal merupakan industri yang sama-sama lebih banyak memperkerjakan tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita di kedua industri tersebut memiliki pendidikan yang rendah. Selain itu, kebijakan cuti yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan bisa berbeda-beda. Begitu pula dengan sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti pada industri rokok dan industri sepatu/sandal.

Sikap yang dimaksud di sini adalah evaluasi perasaan-perasaan emosional dan tindakan dari tenaga kerja wanita terhadap suatu obyek atau peristiwa, baik yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan. Dengan kata lain, bagaimana tenaga kerja wanita menanggapi kebijakan cuti yang berlaku di Indonesia sesuai dengan apa yang dipercayainya dan pelaksanaan dari kebijakan cuti di perusahaannya.

Pada penelitian ini, penulis memilih dua dimensi sikap yaitu berdasarkan arah dan intensitas. Sikap mempunyai arah, berarti sikap tenaga kerja wanita yang setuju atau tidak setuju dengan kebijakan cuti yang berlaku. Sedangkan yang dimaksud dengan sikap memiliki intensitas adalah masing-masing tenaga kerja wanita memiliki kedalaman atau kekuatan sikap yang belum tentu sama. Misalkan seorang tenaga kerja wanita tidak setuju dengan suatu kebijakan cuti, sedangkan yang lain sangat tidak setuju.

## 2.6 Kerangka Pikiran

Gambar 1

Bagaimana perbandingan sikap tenaga kerja wanita  
atas kebijakan cuti pada  
industri rokok dan industri sepatu/sandal di Surabaya-Sidoarjo

Sikap tenaga kerja wanita

1. Arah → sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti yang berlaku di perusahaannya (setuju atau tidak setuju)
2. Intensitas → seberapa besar tingkat kedalaman dari arah  
(Model Fishbein: sikap terhadap obyek → kepercayaan (beliefs) dan evaluasi (evaluation))



Hipotesa:

Ho : tidak ada perbedaan sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti pada industri rokok dan industri sepatu/sandal

Hi : ada perbedaan antara sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti pada industri rokok dan industri sepatu/sandal

Sumber: Olahan penulis

## 2.7 Hipotesa

Hipotesa adalah dugaan sementara atas masalah yang ada yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan adanya permasalahan yang ada, tujuan dan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun hipotesa sbb:

Industri rokok dan industri sepatu/sandal memiliki latar belakang tenaga kerja wanita yang sama. Namun, kebijakan cuti yang berlaku pada tiap-tiap perusahaan di masing-masing industri tersebut berbeda. Sehingga ada kemungkinan terdapat perbedaan sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti di kedua industri tersebut. Atau bahkan sebaliknya, tidak ada perbedaan sikap tenaga kerja wanita di antara dua industri tersebut.

Hipotesa:

Ho : tidak ada perbedaan sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti pada industri rokok dan industri sepatu/sandal

Hi : ada perbedaan antara sikap tenaga kerja wanita atas kebijakan cuti pada industri rokok dan industri sepatu/sandal