

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA, MOBILITAS KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGETAHUAN KEWIRASWASTAAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA SEKTOR INFORMAL

Sapto Haryoko

Abstract: *Contribution of work motivation, job mobility, work experience, and knowledge for entrepreneurship informal sector workers welfare. The purpose of this study is to determine the contribution of work motivation, job mobility, work experience, and knowledge for entrepreneurship informal sector workers welfare. The population of this research is small-scale traders in the city of Makassar Industrial Area, with 120 respondents as samples. Data were collected using questioner and simple tests, then analyzed using correlation and regression techniques. The results show: (1) there is a positive relationship between work motivation, job mobility, work experience, and knowledge of entrepreneurship to the level of welfare of informal sector workers, with $R = 0.69$ and (2) the contribution of independent variables on the dependent variable of 47.78%, respectively 24.63% by the knowledge of entrepreneurship, 15.65% by the work motivation, job mobility by 3.84%, and 3.65% by work experience.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja, mobilitas kerja, pengalaman kerja, dan pengetahuan kewiraswastaan terhadap tingkat kesejahteraan pekerja sektor informal. Populasi penelitian adalah pedagang kecil di Kawasan Industri kota Makasar, dengan sampel 120 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan tes sederhana, dan dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat hubungan positif antara motivasi kerja, mobilitas kerja, pengalaman kerja, dan pengetahuan kewiraswastaan dengan tingkat kesejahteraan pekerja sektor informal, dengan $R = 0,69$ dan (2) kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 47,78%, secara berturut-turut 24,63% oleh pengetahuan kewiraswastaan, 15,65% oleh motivasi kerja, 3,84% oleh mobilitas kerja, dan 3,65% oleh pengalaman kerja.

Kata-kata kunci: kesejahteraan, pekerja, sektor informal

Memasuki abad ke XXI Bangsa Indonesia mencatat berbagai kemajuan dari serangkaian pembangunan yang dilakukan secara berkesinambungan selama PJP

Tahap I dan pemulaan PJP Tahap II. Dalam bidang ekonomi, Indonesia telah tampil di peringkat ke tiga pada *miracle economic* diantara 20 negara di dunia,

Sapto Haryoko adalah Dosen Jurusan Teknik Elektronika Fakultas Teknik dan Pascasarjana Universitas Negeri Makassar. E-mail: saptoharyoko@yahoo.com.

dalam bidang pendidikan Indonesia telah berhasil meningkatkan jumlah dan mutu pendidikan serta menaikkan angka partisipasi pendidikan. Sementara dalam bidang kependudukan melalui pembangunan keluarga berencana telah membuahkan hasil yang mengesankan, dimana laju penduduk dapat ditekan dari 2,1% pada pelita IV menjadi 1,8% para pelita V (Kantor Menteri Negara KLH, 1992). Di samping itu pertambahan penduduk juga mulai dapat dikendalikan melalui berbagai kebijakan terpadu, khususnya melalui sektor pendidikan (Depdiknas, 2007).

Keberhasilan berbagai bidang tersebut ditunjang pula oleh keberhasilan dalam bidang industri yang merupakan sektor andalan bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Dampak industrialisasi dilihat dari sisi ekonomi makro tidak dapat dipungkiri sangat besar kontribusinya dalam menaikkan pendapatan nasional. Namun demikian akibat ketidakseimbangan sumber daya manusia/tenaga kerja dan pasar kerja akan sangat potensial merubah struktur kependudukan, khususnya dinamika penduduk yang bertumpu pada alasan perbaikan ekonomi keluarga pada khususnya dan ekonomi nasional pada umumnya.

Dinamika pergerakan penduduk pada umumnya terkonsentrasi di pusat-pusat pertumbuhan ekonomi, termasuk salah satunya adalah kota Ujung Pandang. Proses industrialisasi di Ujung Pandang telah menunjukkan keberhasilan meningkatkan kesejahteraan penduduk di sekitar kawasan industri di Makassar, namun masih dirasakan adanya berbagai fenomena sosial yang muncul karena kehadiran industri tersebut. Fenomena sosial tersebut antara lain ketidaksiapan masyarakat sekitar dalam beradaptasi dengan kehadiran industri, disamping juga kesiapan merubah gaya hidup dari masyarakat agraris ke masyarakat industri. Walaupun tidak se-

dikit masyarakat yang tanggap terhadap perkembangan industri tersebut dan berganti pekerjaan yang mendukung sektor industri, termasuk sector industri informal. Berdasarkan uraian tersebut perlu dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang secara langsung ikut menentukan kesejahteraan para pekerja sektor informal, subsektor pedagang kecil.

Tumbuhnya tenaga kerja sektor informal pada umumnya disebabkan oleh ketidakmampuan sektor formal menyerap lebih banyak tenaga kerja (Manning, 1996). Dilihat dari jenis pekerjaannya, pekerja sektor informal memiliki profesi yang sangat bervariasi, dan ini akan dimungkinkan tingkat kesejahteraan yang variatif. Namun demikian secara umum kesejahteraan pekerja sektor informal, khususnya pedagang kecil banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain meliputi pendidikan, motivasi, minat, kemampuan, pengetahuan kewiraswastaan, persepsi, sikap, mobilitas pekerjaan, pengalaman kerja, frekuensi kerja, keterampilan dan keuletan, serta pandangan masyarakat (khususnya pekerja) terhadap pekerjaan sektor informal. Oleh karena itu masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup permasalahan dinamika ketenagakerjaan khususnya kesejahteraan pekerja sektor informal subsektor pedagang kecil. Faktor yang diduga dominan dalam meningkatkan kesejahteraannya antara lain: (a) motivasi kerja, (b) mobilitas pekerjaan, (c) pengalaman kerja, dan (d) pengetahuan kewiraswastaan.

Konsep awal yang dijadikan dasar pembangunan keluarga sejahtera adalah konsep yang dirumuskan oleh Selo Sumardjan, Omas Ihromi, dan Soelaeman Sumadi. Konsep tersebut tidak hanya mengacu pada kebutuhan fisik orang per orang atau pun keluarga sebagai unit terkecil tetapi juga kebutuhan fisik psiko-

logis mereka (Achir, 1994:3). Konsepsi di atas menyebutkan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan sosial, dan kebutuhan pengembangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tercerminkan oleh kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, agama, keluarga berencana, interaksi dalam keluarga, interaksi dengan lingkungan, transportasi, tabungan, informasi, dan peranan dalam masyarakat.

Sementara Duncan (1991:399) mengemukakan 14 indikator perubahan sosial yang mencerminkan dari konsep kesejahteraan masyarakat, antara lain (a) perubahan jabatan, (b) kemungkinan mengikuti sekolah tinggi, (c) indeks pencemaran udara, (d) korban perbuatan kriminal, (e) kesempatan mengikuti pendidikan, (f) partisipasi dalam politik, (g) keanggotaan asosiasi, (h) toleransi dalam perbedaan politik, (i) kesehatan mental, (j) pemindahan hak, (k) perencanaan waktu, (l) pendapatan, (m) perubahan nilai, dan (n) agama/kepercayaan. Keempat belas indikator tersebut pada dasarnya merupakan indikator-indikator sosial yang merupakan standar barat. Dari indikator tersebut, terdapat persamaan beberapa indikator yang sesuai apabila diterapkan pada kajian pekerja sektor informal, khususnya pedagang kecil, namun juga ada beberapa yang kurang tepat apabila diterapkan pada pekerja sektor informal di wilayah Indonesia.

Selanjutnya, Biro Pusat Statistik (BPS) menekankan bahwa kesejahteraan tidak hanya menyangkut aspek yang bersifat lahiriah atau material tetapi juga bersifat batiniah atau spiritual (BPS, 1995:1). Konsep yang dikembangkan BPS ditetapkan hanya indikator-indikator yang menyangkut segi-segi kesejahteraan yang dapat diukur, diantaranya (a) kependudukan, (b) kesehatan, (c) gizi, (d) pendidikan,

(e) kemiskinan, (f) distribusi pendapatan dan pengeluaran rumah tangga, (g) ketenagakerjaan, (h) perumahan, dan (i) sosial budaya. Kesembilan indikator tersebut sebagian besar mencerminkan aspek-aspek lahiriah, namun setidaknya dengan kesembilan indikator tersebut segi-segi kesejahteraan yang dapat diukur dengan fakta dapat diungkap.

Berdasar uraian di atas dan mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat diukur dapat dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja sektor informal, khususnya pedagang kecil dapat disimpulkan bahwa konsep kesejahteraan keluarga menyangkut ketercukupan kebutuhan dasar, sosial dan pengembangan. Ketercukupan kebutuhan-kebutuhan tersebut dicerminkan oleh ketercukupan pangan, pakaian, perumahan, kesehatan, gizi, pendidikan, ketenagakerjaan, ibadah, keterlibatan KB, interaksi sosial, transportasi, tabungan dan informasi.

Secara psikologis, seseorang dalam melakukan sesuatu sangat ditentukan oleh adanya dorongan (*driving force*) atau motif yang ada pada orang tersebut. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja, McGregor menyatakan seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh faktor eksternal untuk bekerja, dan dalam bekerja tersebut akan mendapatkan kepuasan (Beck, 1990:340). Menurut McGregor, seseorang melakukan pekerjaan karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan, seperti aktif melakukan pekerjaan tertentu. Dengan demikian bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (John Jung, 1978). Motivasi menurut Maslow sangat terkait dengan teori pemenuhan kebutuhan, dimana teori tersebut beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya untuk memenuhi kebutuhannya (Feldman, 1986: 52). Selanjutnya, dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Maslow mengaplikasikan

teori kebutuhan yang tercerminkan oleh (a) pemenuhan upah dan kondisi kerja, (b) keamanan dan ketenagaan, (c) rasa memiliki, dicintai, dan afeksi, (d) pengakuan sosial dan status pekerjaan, dan (e) pengembangan kreativitas. Dalam hubungannya dengan kepuasan Herzberg mengemukakan dua macam situasi yang berpengaruh terhadap setiap individu terhadap pekerjaannya, yaitu kelompok *satisfiers* motivator dan *dissatisfiers* atau *hygiene factor* (Luthans, 1989:244). *Satisfiers* adalah merupakan sumber kepuasan kerja, sedangkan *dissatisfiers* adalah situasi yang menjadi sumber ketidakpuasan.

Berdasarkan teori motivasi kerja dari Maslow dan teori dua faktor dari Herzberg, Alderfer mengembangkan teori kebutuhan *ERG* (*existence, relatedness*, dan *growth*). Teori Alderfer pada dasarnya menyatakan terdapat tiga kelompok kebutuhan yakni *existence, relatedness*, dan *growth* (Luthans, 1989:245). Teori ini menyatakan tidak sependapat bahwa kebutuhan lebih rendah harus dipenuhi dulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi terpenuhi. Perbedaan pokok teori *ERG* bila dibandingkan dengan teori Maslow, dalam teori *ERG* kebutuhan manusia dapat dipenuhi tidak berurutan antara *existence, relatedness*, dan *growth*.

Pendekatan yang sangat relevan, walaupun masih berdasarkan teori-teori tersebut di atas untuk mengkaji motivasi kerja adalah berdasarkan *content models*. *Content models* ini berkaitan erat dengan motivasi kerja, untuk menentukan apa yang mendorong orang untuk bekerja (Luthans, 1989:240). Disamping itu, "model isi" juga berkaitan dengan penentuan serta bagaimana suatu kebutuhan diprioritaskan. Pengembangan teori berdasarkan *contents models* di atas diawali dengan faktor uang, dan perkembangan selanjutnya kondisi pekerjaan serta ke-

amanan. Tingkat berikutnya kebutuhan akan penghargaan diri dan aktualisasi diri (Maslow), diteruskan dengan kebutuhan tanggung jawab, prestasi dan *advancement* (Herzberg), kemudian menginjak pada kebutuhan pengembangan pribadi (Alderfer).

Berdasarkan perbandingan beberapa teori di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan hidup. Kajian-kajian motivasi kerja di atas menekankan bahwa seseorang yang motivasi kerjanya tinggi akan cenderung memiliki karakter-karakter: (a) tanggung jawab tinggi, (b) keinginan berprestasi, (c) pengembangan diri, (d) kerja keras untuk mendapatkan pengakuan, (e) kerja mandiri, (f) suka pekerjaan menantang, dan (g) menjalin hubungan dengan rekan pekerja.

Mobilitas pekerjaan adalah proses pergantian pekerjaan, baik antarsektor maupun intersektor (Manning dkk, 1996). Mobilitas antarjenis pekerjaan sebenarnya tidak dapat terlepas dari mobilitas pekerjaan. Konsep mobilitas yang dikembangkan oleh Manning dkk. sebenarnya cukup dapat menjawab permasalahan berganti-gantinya para pekerja sektor informal dalam menekuni pekerjaannya. Namun demikian yang perlu mendapat penekanan berkenaan dengan pendapat di atas adalah konsep mobilitas pekerjaan menurut Manning dkk. hanya menekankan pada perubahan pekerjaan antar-sektor.

Menurut mantra mobilitas, pekerjaan termasuk dalam kategori mobilitas vertikal, yakni mobilitas seseorang dalam hal status pekerjaan/kegiatannya. Identik dengan analisis mobilitas pada umumnya, mobilitas vertikal tidak dapat terlepas dari "model dorong tarik" yang biasanya didominasi oleh masalah ekonomi, artinya seorang akan melakukan perpindah-

an pekerjaan (mobilitas pekerjaan) apabila pekerjaan semula dirasa tidak dapat mencukupi kehidupan sehari-hari (Mantra, 1995:3). Mobilitas pekerjaan dilihat dari sisi pekerja mengindikasikan bahwa seseorang akan melakukan mobilitas pekerjaan akan dipengaruhi oleh: (a) wawasan/informasi yang luas dalam bidang ekonomi, (b) kemampuan memilih pekerjaan yang prospektif, (c) kecocokan pekerjaan yang akan dipilih dengan keterampilan yang akan dimiliki, (d) faktor modal, (e) tempat berusaha, (f) peluang berusaha, dan (g) kebijaksanaan pemerintah setempat (Mantra, 1995:4).

Berkaitan dengan mobilitas pekerjaan, baik konsep yang dikembangkan oleh Manning dkk. maupun Mantra, keduanya sama-sama menekankan bahwa proses pergantian pekerjaan adalah proses berganti pekerjaan. Mantra menekankan pergantian status pekerjaan, sedangkan Manning dkk memfokuskan pada pergantian jenis pekerjaan. Oleh karena itu berdasarkan uraian pakar mobilitas di atas, mobilitas pekerjaan menurut konsep yang dikembangkan oleh Manning lebih operasional dan sejalan dengan penelitian ini, yakni para pekerja sektor informal subsektor pedagang kecil. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep mobilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah konsep yang dikembangkan oleh Manning dkk. dengan memasukkan unsur mobilitas intersektor.

Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pemahaman seseorang terhadap apa yang dialaminya dalam bekerja, sehingga apa yang dialaminya tersebut dapat dikuasainya. Pengalaman dari sisi keilmuan merupakan dimensi pengetahuan dimana pengalaman seseorang tentang sesuatu akan menentukan pengetahuan seseorang terhadap sesuatu tersebut (Barnadib, 1982:30). Apabila seorang bekerja, apa yang dilihat,

dirasakan, dan dialami di tempat kerja atau apa yang diketahui dan dipahami selama bekerja, itu merupakan pengalaman kerja yang menjadi miliknya. Oleh karena itu pengalaman kerja adalah rangkuman pemahaman seseorang terhadap apa yang dialami, diketahui, dan dimengerti selama dia bekerja.

Menurut Simanjuntak (1983:37), pengalaman kerja adalah bagian dari latihan kerja, dimana bertambahnya latihan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas seseorang. Dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seseorang lebih mampu menguasai pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja dengan penampilan kerja yang lebih tinggi. Pengalaman yang diperoleh dengan adanya keterlibatan langsung seseorang akan memberikan keyakinan, sikap dan tingkah laku (Fishbein, 1975:411). Selanjutnya Amir yang dikutip oleh Fishbein (1975:411) menyatakan bahwa perubahan pada diri seseorang tersebut merupakan efek-efek dari kontak interpersonal yang terjadi selama keterlibatan aktifnya pada suatu kegiatan. Pengalaman melalui kontak interpersonal termasuk interaksi dengan lingkungan kerjanya akan dapat meningkatkan rasa percaya diri, dan akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Greenberg & Baron, 1995:100).

Dilihat dari sisi pembelajaran, melalui pengalaman langsung dapat ditemukan hal-hal yang sebelumnya hanya dibaca (Semiawan, 1997:121). Selanjutnya aktivitas pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Crites mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang di pakai seseorang pekerja antara dia memasuki dunia kerja/bekerja sampai waktu bekerja tertentu pada unit kerja tertentu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya waktu seseorang bekerja, ter-

masuk proses pemahaman seseorang terhadap apa yang dialami selama bekerja sejak saat pertama memasuki pasar kerja.

Wiraswastawan adalah orang yang mempunyai tenaga, keinginan untuk terlibat dalam petualangan inovatif, kemauan untuk menerima tanggung jawab pribadi dalam mewujudkan suatu peristiwa dengan cara yang mereka pilih, dan keinginan untuk berprestasi yang sangat tinggi (Wiratno, 1997:4). Menurut McClelland yang dikutip oleh Wiratno (1997: 5–6) terdapat sembilan karakter wiraswastawan antara lain: (a) keinginan untuk berprestasi, (b) keinginan untuk bertanggung jawab, (c) preferensi pada resiko-resiko menengah, (d) persepsi pada kemungkinan berhasil, (e) rangsangan oleh umpan balik, (f) aktivitas enerjik, (g) orientasi kepada masa depan, (h) keterampilan dalam pengorganisasian, dan (i) sikap terhadap uang. Karakteristik dari seorang wiraswastawan yang berdasarkan teori McClelland tersebut pada dasarnya merupakan penjabaran dari sifat dasar kewiraswastawan yakni kreatif dan inovatif.

Menurut Schumapeter, konsep wiraswastawan sebagai orang yang memperkenalkan produk baru, menciptakan organisasi baru dengan mengeksploitasi bahan baku baru (Bygrave, 1992:1–2). Berdasarkan tersebut apabila dihubungkan dengan pengetahuan kewiraswastawan, ciri yang paling menonjol adalah mengekspresikan kreativitas (mencari peluang), menciptakan organisasi (manajemen), dan mengeksploitasi bahan baku baru (mengembangkan kreativitas). Selanjutnya Meredith *et al* (1995:5) mengemukakan bahwa wiraswastawan orang yang mampu melihat kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang menguntungkan, dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan sukses. Selanjutnya karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang

wiraswastawan adalah (a) keyakinan yang tinggi, (b) ketidak bergantungan, (c) individualitas, (d) optimisme, (e) prestasi tinggi, (f) ketekunan dan ketabahan, (g) tekad kerja keras, (h) semangat kuat, (i) mampu mengambil resiko, (j) bertingkah laku sebagai pemimpin, (k) pintar bergaul, (l) inovatif, kreatif, dan fleksibel, dan (m) punya pandangan kedepan (Meredith *et al*, 1995: 5).

Berdasarkan ketiga konsep tersebut masing-masing kelebihan yang apabila disintesiskan dapat dikembangkan karakteristik/profil kewiraswastawan yang terdiri dari lima indikator yakni (a) pengetahuan inovatif, (b) pengetahuan untuk meningkatkan prestasi, (c) pengetahuan perencanaan berusaha, (d) pengetahuan untuk beradaptasi, dan (e) pengetahuan mengorganisasi suatu kegiatan ekonomi.

Motivasi kerja apabila dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan keluarga yang dicerminkan oleh pencapaian tahapan-tahapan kesejahteraan. Seperti uraian di atas bahwa seorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung suka bekerja keras, suka mengembangkan diri, suka pekerjaan yang menantang, memiliki tanggung jawab yang tinggi, suka menjalin hubungan sosial dan keinginan untuk berprestasi dalam bidang kerjanya serta efisiensi dalam penggunaan waktu. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi pula kesempatan untuk mendapatkan kesejahteraan keluarga. Dengan kata lain dapat diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan keluarga.

Mobilitas pekerjaan yang akan dilakukan oleh para pekerja sektor informal, khususnya pedagang kecil pada umumnya bermotif ekonomis dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu proses pergantian

pekerjaan baik antarsektor maupun intersektor pada umumnya berorientasi pada perbaikan ekonomi keluarga. Berkaitan dengan tingkat kesejahteraan keluarga yang dicerminkan oleh kebutuhan dasar, sosial dan pengembangan, apabila dikaitkan dengan mobilitas pekerjaan berhubungan satu dengan lain. Seorang yang memiliki mobilitas yang tinggi dalam pekerjaannya akan cenderung bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tersebut seorang pekerja akan cenderung berhati-hati dalam berpikir dan bertindak dalam rangka pergantian pekerjaan tersebut. Dengan kata lain semakin sering mereka melakukan pergantian pekerjaan, semakin dinamis pula keyakinan mereka dalam meningkatkan status ekonomi atau pendapatan untuk mencapai tahapan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu dapat diduga terdapat hubungan positif antara mobilitas pekerjaan dengan kesejahteraan keluarga.

Makin lama seseorang menjalani suatu pekerjaan tertentu akan makin banyak pula pengalaman yang dimilikinya. Selanjutnya makin banyak pengalaman yang dimilikinya, seorang pekerja akan semakin tahu cara-cara menyikapi kondisi pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Selain itu, seorang pekerja akan semakin tahu pola langkah-langkah kerja yang tepat dalam menjalani tugasnya, dimana langkah-langkah maupun cara-cara yang tepat tersebut akan berimplikasi pada peningkatan pendapatan pekerja. Oleh karena itu apabila seorang pekerja meningkat pendapatnya yang merupakan fungsi dari proses pengalaman kerja akan besar peluang untuk semakin mantap kesejahteraan keluarganya. Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kesejahteraan keluarga.

Pengetahuan kewiraswastaan adalah sekumpulan pengetahuan seseorang yang berkaitan langsung dengan potensi seseorang untuk melakukan usaha-usaha mandiri dalam memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang memiliki pengetahuan kewiraswastaan yang tinggi akan cenderung inovatif dan objektif dalam menata permasalahan, berprestasi, realistik, adaptif serta bervisi ke depan. Disamping itu pengetahuan menciptakan segala sesuatu yang baru dengan prestasi unggul merupakan karakter yang harus dimiliki seorang wiraswastawan.

Pekerja sektor informal subsektor pedagang kecil yang memiliki pengetahuan kewiraswastaan yang tinggi akan memberikan peluang yang lebih besar untuk berhasil dalam berdagang dibanding dengan yang tidak memiliki pengetahuan kewiraswastaan. Kondisi demikian akan memungkinkan pedagang yang memiliki pengetahuan yang tinggi tersebut akan meningkatkan pendapatannya. Mengingat pendapatan merupakan indikator penting dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup, maka dengan meningkatnya pendapatan akan meningkat pula kesejahtraannya. Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan positif antara pengetahuan kewiraswastaan dengan kesejahteraan keluarga.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kontribusi motivasi kerja, mobilitas pekerjaan, pengalaman kerja, dan pengetahuan kewiraswastaan terhadap kesejahteraan pekerja sektor informal di Kawasan Industri.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survai yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja, mobilitas pekerjaan, pengalaman kerja, dan pengetahuan kewiraswastaan terhadap kesejah-

teraan keluarga sektor informal, khususnya pedagang kecil.

Sampel penelitian adalah pedagang kecil yang berporasi di kecamatan Beringkanaya Kodya Ujung Pandang, yang terdistribusi di empat kelurahan yakni Kelurahan Daya, Bira, Bulurokeng, dan Parangloe. Pengambilan sampel menggunakan teknik *multi stage random sampling* yang berjumlah 120 responden. Data dikumpulkan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti meliputi kuensioner pengukur motivasi kerja, kuensioner yang berbentuk inventory untuk mengukur kesejahteraan keluarga dan tes kognitif sederhana untuk mengukur pengetahuan kewiraswastaan, sedangkan mobilitas pekerjaan dan pengalaman kerja diukur dengan beberapa pertanyaan yang disiapkan dalam kelompok identitas responden. Instrumen-instrumen tersebut sebelum digunakan dalam penelitian terlebih dulu dilakukan validasi, dengan menggunakan analisis butir untuk instrumen pengukur pengetahuan kewiraswastaan dan analisis faktor untuk instrumen motivasi kerja. Dengan pengujian tersebut diperoleh 20 butir yang valid untuk variabel pengetahuan kewiraswastaan dan 30 butir yang valid untuk variabel motivasi kerja. Sedangkan koefisien reliabilitas berturut-turut untuk pengetahuan kewiraswastaan dan motivasi kerja sebesar 0,9 dan 0,75. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan analisis korelasi *product moment*, parsial dan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana dan regresi jamak.

HASIL

Hasil penelitian antara lain: Pertama terdapat hubungan positif dan bermakna antara motivasi kerja dengan kesejahteraan keluarga, dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,4877 dan

korelasi parsial 0,4039. Kedua, terdapat hubungan positif dan bermakna antara mobilitas pekerjaan dengan kesejahteraan keluarga, dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,2077 dan korelasi parsial sebesar 0,1924. Ketiga, terdapat hubungan positif dan bermakna antara pengalaman kerja dengan kesejahteraan keluarga, dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,3181 dan korelasi parsial sebesar 0,1841. Keempat, terdapat hubungan positif dan bermakna antara pengetahuan kewiraswastaan dengan kesejahteraan keluarga, dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,5663 dan korelasi parsial sebesar 0,5070. Kelima, secara bersama-sama motivasi kerja, mobilitas pekerjaan, pengalaman kerja, dan pengetahuan kewiraswastaan memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan keluarga, dengan korelasi jamak sebesar 0,691 dan indeks determinasi sebesar 0,4779. Hubungan tersebut membentuk model persamaan regresi linear jamak $Y = 20,67 + 0,45 X_1 + 1,39 X_2 + 0,41 X_3 + 2,84 X_4$.

PEMBAHASAN

Pertama, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan keluarga. Analisis korelasi *product moment* ditemukan harga $r = 0,4877$. Harga ini menunjukkan besarnya kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kesejahteraan pekerja. Selanjutnya apabila variabel lain dikontrol ditemukan korelasi parsial sebesar 0,4039. Hasil analisis indeks determinasi sebesar 0,4877%. Variasi kesejahteraan pekerja dapat dijelaskan oleh variasi dari motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan kesejahteraan pekerja sektor informal, oleh ka-

rena itu perlu dilakukan upaya-upaya tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja antara lain: (a) perlu diberikan pemahaman dan pengertian bahwa kehadiran mereka secara makro dapat membantu pemerintah, khususnya pemerintah daerah dalam rangka mengurangi pengangguran; (b) berkaitan dengan kehadirannya yang sering kali tidak dikehendaki dengan ekonomi formal, perlu diberikan penjelasan pada mereka bahwa eksistensinya sangat diperlukan khusus dalam hal pendistribusian barang pada masyarakat tertentu/bawah yang tidak terjangkau oleh distribusi formal; (c) dalam kerangka mengoptimalkan hasil usaha perlu ditegaskan bahwa proses pengembangan diri harus selalu dilakukan secara berkesinambungan tanpa mengabaikan tujuan utama dalam meningkatkan usaha mereka; (d) perlu ditanamkan secara terus menerus sikap kemandirian dalam kaitannya dengan usaha mereka; dan (e) perlu ditanamkan sikap tidak mudah menyerah terhadap kelangsungan pekerjaan yang digelutinya.

Kedua, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan positif antara mobilitas pekerjaan dengan kesejahteraan keluarga. Analisis korelasi *product moment* ditemukan sebesar 0,2077 dan bermakna pada taraf signifikansi 5% menunjukkan besarnya kekuatan hubungan antara mobilitas pekerjaan dengan kesejahteraan keluarga. Selanjutnya apabila variabel lain dikontrol ditemukan korelasi parsial sebesar 0,1924 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil indeks determinasi sebesar 0,0431. Hal ini menunjukkan bahwa 4,31% variasi kesejahteraan pekerja dapat dijelaskan oleh variasi dari mobilitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara mobilitas pekerjaan dan kesejahteraan pekerja sektor informal, oleh karena itu perlu dilakukan upaya-

upaya tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja antara lain (a) perlu diberikan penyuluhan bagi para pedagang kecil tentang informasi pekerjaan yang digelutinya; (b) perlu diberikan penyuluhan tentang penyuluhan tentang pengetahuan ekonomi sederhana dalam kaitannya dengan prospek ekonomi atau keuntungan yang memungkinkan diperoleh dari pekerjaan yang akan dimasukinya; dan (c) perlu pembentukan kelompok-kelompok untuk diberikan dorongan agar berani mengambil resiko dalam memilih pekerjaan yang paling cocok dan prospektif dikaitkan dengan keterampilan yang dimiliki oleh para pedagang kecil.

Ketiga, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kesejahteraan keluarga. Analisis korelasi *product moment* ditemukan sebesar 0,3181 dan signifikan pada taraf signifikansi 5% menunjukkan besarnya kekuatan antara pengalaman kerja kesejahteraan keluarga. Selanjutnya apabila variabel lain dikontrol ditemukan korelasi parsial sebesar 0,1841 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil indeks determinasi sebesar 0,1011. Hal ini menunjukkan bahwa 10,11 variasi kesejahteraan keluarga dapat dijelaskan oleh variasi dari pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengalaman kerja dan kesejahteraan pekerja sektor informal, oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja antara lain: (a) memberikan penyuluhan dengan menumbuhkembangkan rasa saling menghormati dan menghargai baik sesama pedagang maupun dengan para pelanggan; (b) perlu dilakukan pembentukan kelompok-kelompok dagang baik dengan dasar jenis dagangannya, asal daerah, maupun daerah pemasaran sekaligus melakukan pertemuan-per-

temuan kecil secara berkala dalam jangka waktu yang ditentukan bersama; dan (c) perlu ditumbuhkan sikap kebersamaan antar pedagang kecil agar dapat tercipta perilaku yang adaptif secara bersama-sama, khususnya dalam kaitannya dengan kebiasaan-kebiasaan (adat istiadat) para pelanggan yang pada umumnya berbeda karena perbedaan budaya dan kebiasaan.

Keempat, hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan positif antara kewiraswastaan dengan kesejahteraan keluarga. Analisis korelasi *product moment* ditemukan sebesar 0,5663 dan bermakna pada taraf signifikansi 5%, menunjukan besarnya kekuatan hubungan antara pengetahuan kewiraswastaan dengan kesejahteraan keluarga. Selanjutnya apabila variabel lain dikontrol ditemukan korelasi parsial sebesar 0,5070 dan signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hasil indeks determinasi sebesar 0,3206, hasil ini menunjukkan bahwa 32,06 % variasi kesejahteraan keluarga dapat dijelaskan oleh variasi dari pengetahuan kewiraswastaan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengetahuan kewiraswastaan dan kesejahteraan pekerja sektor informal, oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya tertentu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja antara lain (a) diberikan penyuluhan dan pelatihan kepada pedagang kecil dalam bidang kewiraswastaan yang menyangkut pengetahuan sederhana yang bernuansa inovatif yang memungkinkan terjadinya pembaruan berusaha agar dapat berkembang secara optimal; (b) diberikan penyuluhan dan pelatihan dalam bidang kewiraswastaan yang menyangkut materi-materi bagaimana meningkatkan prestasi kerja, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja perlu diberikan gambaran konkret tentang keberadaan mereka yang sangat diperlukan oleh masyarakat, khususnya masyarakat

bawah; (c) dalam rangka mengembangkan dagangan perlu dilakukan penyuluhan dan pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan perencanaan berusaha; (d) dalam rangka menumbuhkembangkan dan meningkatkan kemampuan beradaptasi perlu dilakukan penyuluhan bagi para pedagang kecil tentang cara-cara beradaptasi dengan lingkungan masyarakat tanpa memunculkan konflik antara sesama pedagang maupun dengan pelanggan; dan (e) dalam rangka mengembangkan usaha dagangannya perlu dilakukan penyuluhan dan pelatihan bagi para pedagang kecil dalam hal pengetahuan mengorganisasi kegiatan ekonomi.

Kelima, pengujian hipotesis memperlihatkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja, mobilitas pekerjaan, pengalaman kerja dan pengetahuan kewiraswastaan dengan kesejahteraan keluarga. Analisis korelasi jamak (R) sebesar 0,691 dan signifikan ($F_h = 26,3 > F_t = 3,49$), dengan indeks determinasi sebesar 0,4779. Melalui analisis regresi diperoleh persamaan regresi linier jamak $Y = 20,67 + 0,44X_1 + 1,39X_2 + 0,41X_3 + 2,47X_4$. Secara bersama-sama keempat variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 47,79% dalam menentukan kesejahteraan keluarga. Kontribusi terbesar diberikan oleh variabel pengetahuan kewiraswastaan (24,63%); diikuti oleh variabel motivasi kerja (15,65%); mobilitas pekerjaan (3,84%); dan variabel pengalaman kerja (3,65%). Dengan demikian pengetahuan kewiraswastaan, motivasi kerja, mobilitas pekerjaan dan pengalaman kerja merupakan variabel-variabel yang cukup dominan dalam menentukan kesejahteraan keluarga.

Dengan hasil analisis di atas, maka perlu dilakukan skala prioritas intervensi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja. Prioritas tersebut didasarkan pada hasil analisis dimana urutan pertama

adalah aspek pengetahuan kewiraswastan, dan selanjutnya berturut-turut aspek motivasi kerja, mobilitas pekerjaan, dan aspek pengalaman kerja. Intervensi tersebut dapat dilakukan secara bersama-sama maupun simultan dengan memberikan porsi intervensi seperti urutan di atas.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian terhadap para pedagang kecil di kawasan Industri Makassar Ujung Pandang disimpulkan (1) terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kesejahteraan pekerja, (2) terdapat hubungan positif antara mobilitas pekerjaan dengan kesejahteraan keluarga, (3) terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kesejahteraan keluarga, (4) terdapat hubungan positif antara pengetahuan kewiraswastan dengan kesejahteraan keluarga, (5) kontribusi yang disumbangkan oleh keempat variabel bebas secara bersama-sama dalam menentukan kesejahteraan keluarga sebesar 47,79%, (6) kontribusi tersebut secara berturut-turut disumbangkan oleh pengetahuan kewiraswastan (24,63%), motivasi kerja (15,65%), mobilitas pekerjaan (3,84%), dan pengalaman kerja (3,65%). Dengan mencermati simpulan penelitian tersebut, maka dalam rangka meningkatkan kesejahteraan keluarga dapat dilakukan dengan meningkatkan (a) motivasi kerja, (b) wawasan dalam bidang ekonomi/mobilitas pekerjaan, (c) kemampuan berinteraksi, dan (d) pengetahuan kewiraswastan bagi para pekerja sektor informal subsektor pedagang kecil.

Dari simpulan di atas dapat disarankan antara lain: (a) dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bagi para pedagang kecil dalam rangka kesejahteraan mereka, upaya-upaya ini dapat dilakukan dengan melakukan pertemuan-pertemuan kecil antarsesama warga pe-

dagang kecil secara berkala dalam waktu tertentu; (b) untuk memberikan gambaran dinamika berbagai pekerjaan yang prospektif disarankan ditanamkan pengertian tentang mobilitas pekerjaan (mobilitas pekerjaan) secara komprehensif oleh pemda setempat atau depnaker; dan (c) dalam rangka mempercepat peningkatan kesejahteraan keluarga para pedagang kecil, disarankan kepada pemda untuk memberikan penyuluhan-penyuluhan secara berkala dengan sasaran utama meningkatkan kemampuan berinteraksi dan perilaku adaptif pedagang kecil, perlu disarankan kepada Pemda dan departemen terkait (Depnaker dan Depdikbud melalui Dik-luspora) untuk memberikan pelatihan-pelatihan tentang pengetahuan kewiraswastan dan cara-cara atau kiat sukses dalam berwiraswasta.

DAFTAR RUJUKAN

- Achir, Yaumil C. A. 1994. Pembangunan Keluarga Sejahtera sebagai Wahana Pembangunan Angsa. *Prisma* No. 6. Jakarta: LP3ES, 1994. pp. 3-26.
- Fisbein, Martin and Ajzen Icek. 1975. *Belief, attitude, intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, London: Addison Wesley Publishing Company.
- Greeberg, Jerald and Rober A. Baron. 1995. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of The Work*. Engloowed, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Jung, John. 1978. *Understanding Motivation: A Cognitive Approach*. New York: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Luthas, Fred. 1989. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Manning, Chirs. Tadjuddin Noer Effendi. 1996. *Urbanisasi, Penganguran, dan*

- Sektor Informal di Kota*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mantra, Ida Bagus. 1995. *Mobilitas Penduduk Sirkuler: dari Desa ke Kota di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Meredith, Geoffrey G., Robert E. Nelson and Philip A. Neck. 1995. Terjemahan Andre Asparsayogi. *The Practice of Entrepreneurship*. Geneva: International Labour Organization.