

STRUKTUR ORGANISASI, DESAIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Studi kasus pada PT. XX di Jakarta

Yanti Budiasih

STIE Ahmad Dahlan Jakarta

Jl. Ciputat Raya No. 77 Cireundeu, Jakarta Selatan

Email: yantibudiasih@yahoo.com

Abstract

The objectives of this study are to analyze changes in organizational structure, job design, organizational culture and its influence on employee productivity at PT. XX in Jakarta and to identify variables that have a dominant influence on the productivity of employees. The research method used is using multiple linear regression analysis. The results show that the all variables simultaneously and partially change the organizational structure, job design, and organizational culture has a significant impact on employee productivity at PT. XX in Jakarta.

Kata Kunci: organisasi, produktivitas karyawan

PENDAHULUAN

Robbins (1996) menyatakan bahwa "organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif, terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan".

Untuk mencapai tujuan itu, Handoko (1992) menyatakan perlunya proses pengorganisasian, dan proses ini tercermin dalam struktur organisasi. Handoko (1992) juga menyatakan, struktur organisasi, mencakup aspek-aspek penting, antara lain: (1) pembagian kerja; (2), departementalisasi; (3), bagan organisasi formal; (4) rantai perintah dan kesatuan perintah; (5) tingkat-tingkat hierarki manajemen; (6) saluran komunikasi; (7) penggunaan komite; dan (8) rentang

manajemen dan kelompok-kelompok informal yang tidak dapat dihindarkan.

Struktur organisasi merupakan susunan sistem hubungan antar posisi kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hal ini merupakan hasil pertimbangan dan kesadaran tentang pentingnya perencanaan atas penentuan kekuasaan, tanggung jawab, spesialisasi setiap anggota organisasi.

Karena itu, Robbins (1996) menyatakan bahwa "struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal". Sementara Stoner (1992) mengatakan bahwa mengatakan bahwa "struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian-bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan".

Dalam dunia praktis, pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah dilakukan karena baik secara tersurat maupun tersirat diperlukan rumusan untuk mencapainya. Strategi itu sendiri dirumuskan bertujuan untuk memaksimalkan alokasi sumber daya yang terbatas dalam mencapai tujuan perusahaan. Rumusan strategi yang baik tidak akan mempunyai arti apabila penerapannya tidak disertai dengan adanya suatu rancangan struktur organisasi manajemen yang baik pula. Rumusan strategi tersebut dirancang untuk menjamin bahwa perusahaan telah melaksanakan perencanaan dengan cara yang efisien dan efektif dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah (Gazpers, 1995; Reksohadiprodja, 1995; Kusrihanto, 1992)

Faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen, perencanaan, prosedur kerja yang efektif, komunikasi yang baik, sumber daya manusia yang lebih efektif dan kebijakan yang dapat direfleksikan melalui faktor tenaga kerja, modal, manajemen dan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai dampak yang semakin kuat dan besar terhadap prestasi organisasi. Organisasi yang berhasil akan memperoleh suatu kecocokkan eksternal yang baik budayanya akan dibentuk sesuai dengan strategi dan lingkungannya.

Kast (1996) mengemukakan bahwa "budaya organisasi mempengaruhi perilaku dan sebagai sistem nilai serta kepercayaan yang dianut bersama, berinteraksi (saling mempengaruhi) dengan anggota organisasi, struktur dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-

norma perilaku". Sementara Luthans (1995). mengemukakan bahwa faktor-faktor penting dari budaya organisasi terdiri dari: (1) aturan perilaku; (2) norma-norma; (3) nilai-nilai dominan; (4) filosofi; (5) peraturan-peraturan; dan (6) iklim organisasi.

Studi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap organisasi pernah dilakukan oleh Kilman (1986). Dalam laporannya menyatakan bahwa budaya dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi. Pengaruh budaya kerja terhadap organisasi dapat dibedakan atas 3 (tiga) aspek pengaruh, yaitu mengarahkan dan menguatkan: (1) pengaruh mengarah (*direction*); (2) pengaruh merambat (*persuasiveness*); dan (3) pengaruh menguatkan (*strength*).

PT. XX di Jakarta untuk tetap dapat bertahan, berkompetisi dan menuju tujuan perusahaan perlu melakukan perubahan-perubahan yang bersifat proses atau perbaikan program yang diperlukan oleh internal organisasi ataupun yang bersifat keharusan dari lingkungan eksternal.

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan pada saat ini sudah tidak bisa diragukan lagi. Sistem penilaian kinerja adalah bagian integral dari totalitas sistem dalam bidang sumber daya manusia terlebih perancangan struktur dalam perubahan organisasi yang berlaku saat ini.

Berdasarkan uraian dan kondisi diatas, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui variabel-variabel mana diantara variabel tersebut diatas yang paling dominan pengaruh perubahan struktur organisasi, desain kerja serta budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh gambaran dan sebagai bahan kajian bagi perusahaan untuk dimasa yang akan datang. Berdasar pada keterangan itu, penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh perubahan struktur organisasi, desain kerja serta budaya organisasi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX di Jakarta;
2. Menganalisis diantara ketiga variabel-variabel tersebut manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX di Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Perubahan Struktur Organisasi (X_1)

Variabel ini diukur berdasarkan pernyataan perusahaan yang berkaitan dengan perubahan struktur organisasi yang dilakukan perusahaan, untuk mengukurnya dilihat dari keberadaan dari indikator-indikator dalam perubahan struktur organisasi perusahaan dengan menetapkan indikator sebagai berikut: (a) spesialisasi; (b) pengelompokan rantai komando; (c) rentang kendali; (d) pendelegasian wewenang; dan (e) formalisasi.

Dari hasil pendapat responden, selanjutnya dapat dibuat pengelompokan data dalam bentuk distribusi frekwensi guna menentukan nilai kecenderungan dari pendapat responden terhadap variabel perubahan struktur organisasi. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa 56,24% dari pendapat responden pada PT. XX menyatakan struktur organisasi dengan kategori sangat setuju. Artinya adalah bahwa kelima indikator dari variabel perubahan struktur organisasi dapat dilaksanakan dengan sangat baik.

Kemudian sekitar 30,00% pendapat responden pada PT. XX menyatakan perubahan struktur organisasi dengan

kategori setuju, kategori cukup setuju hanya sebesar 10,21%, selanjutnya kategori kurang setuju 1,05%, dan kategori sangat kurang setuju sebesar 2,5%.

2. Variabel Desain Kerja (X_2)

Variabel desain kerja diukur dengan pernyataan yang berkaitan dengan disain kerja yang dibuat untuk karyawan, untuk mengukur variabel ini didasarkan pada indikator-indikator disain pekerjaan dalam organisasi. Adapun indikator-indikator tersebut adalah meliputi: (a) karakteristik tugas; (b) desain ulang; (c) jadwal kerja alternatif; dan (d) organisasi sahabat keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 15,05% dari pendapat responden pada PT. XX menyatakan desain kerja dengan kategori sangat setuju. Kemudian sekitar 35,02% pendapat responden yang menyatakan desain kerja dengan kategori setuju. Sedangkan persentase pendapat responden yang menyatakan desain kerja paling besar berada dalam kategori cukup setuju yaitu sebesar 38,55%, Artinya adalah bahwa keempat indikator dari variabel desain kerja dapat dilaksanakan dengan cukup baik. Selanjutnya kategori kurang setuju 7,39%, dan kategori sangat kurang setuju sebesar 3,99%.

3. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Variabel budaya organisasi diukur dengan pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi yang terdapat didalam lingkungan perusahaan, untuk mengukur variabel ini didasarkan pada indikator-indikator budaya organisasi. Adapun indikator-indikator tersebut adalah: (a) inovatif; (b) perhatian terhadap kerincian; (c) orientasi hasil; (d) orientasi orang; dan (e) keagresifan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 22,35% dari pendapat responden pada PT. XYZ menyatakan budaya organisasi dengan

kategori sangat setuju. Kemudian sekitar 44,62% pendapat responden menyatakan budaya organisasi dengan kategori setuju. Artinya adalah bahwa kelima indikator dari variabel budaya organisasi dapat dilaksanakan dengan baik. Kategori cukup setuju yaitu sebesar 22,35%, Selanjutnya kategori kurang setuju 9,78%, dan kategori sangat kurang setuju sebesar 0,90%.

4. Variabel Produktivitas (Y)

Variabel produktivitas diukur dengan pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan yang terdapat didalam lingkungan perusahaan, untuk mengukurnya dilihat dari keberadaan dari indikator-indikator dalam produktivitas karyawan dengan menetapkan indikator sebagai berikut: (a) jumlah jam kerja tiap hari kerja dibandingkan dengan jam kerja yang ditentukan; (b) tingkat kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (c) intensitas perbaikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengujian Hipotesis dan Model

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.XX di Jakarta. Adapun variabel independen yang diteliti meliputi variabel perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan variabel budaya organisasi (X_3).

Tabel 1. Hasil Perhitungan Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan	Koefisien Regresi			R ²
	X ₁	X ₂	X ₃	
Nilai	0,257	0,265	0,313	0,645
Standar of Error	0,096	0,097	0,092	
T. Test	5,609	2,321	2,2523	
Konstanta	0,116			

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,116 + 0,257 X_1 + 0,265 X_2 + 0,313 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model yang digunakan untuk menguji berapa besarnya prosentase sumbangan variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variasi variabel dependent yang dilihat dari besarnya R² yaitu sebesar 0,645. Hasil perhitungan tersebut diartikan bahwa pengaruh variasi variabel independent secara simultan mempengaruhi variasi variabel dependent sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya 35,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penafsiran perhitungan statistik tersebut, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi, desain kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan telah terbukti kebenarannya.

Model yang diajukan dalam penelitian ini juga menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata 1% atau 5%.

Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 21,312, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 dengan taraf nyata 5%, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,312 > 2,76$). Berdasarkan hasil perhitungan uji F tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. H_0 yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak teruji kebenarannya sehingga ditolak.
2. H_a yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

produktivitas karyawan telah teruji kebenarannya sehingga diterima.

Dengan demikian dari analisis tersebut menunjukkan bahwa secara eksplisit hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan, terbukti dan telah teruji kebenarannya atau hipotesis dapat diterima.

Pengujian Hipotesisi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya (r).

Sedangkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien regresinya.

Tabel 2. Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi, Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. XYZ di Jakarta

Variabel bebas	Koef. Reg	t hitung (df = 61)	Prob.	r
Perubahan Sturtur Organisasi (X_1)	0,116	5,609	0,000	0,653
Disain Kerja (X_2)	0,257	2,321	0,024	0,315
Budaya Organisasi (X_3)	0,265	2,523	0,014	0,337
Signifikan dengan tingkat kepercayaan	=	0,05		
Adjusted R Square	=	F_{hitung}	21,2	
R Square	=	Sig	0,000	
Multiple R	=	N	65	

Sumber: data diolah

Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Koefisien korelasi parsial (r) antara perubahan struktur organisasi (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) adalah 0,653 hal ini berarti bahwa variabel perubahan struktur organisasi mampu mempengaruhi variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 65,3%. Selanjutnya untuk membuktikan makna dari koefisien korelasi parsial digunakan uji t, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 5%. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,609, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,670 dengan taraf nyata 5%, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,609 > 1,670$. Dengan demikian dapat ditafsirkan

1. H_0 dari X_1 menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap produktivitas karyawan, tidak teruji kebenarannya sehingga ditolak;
2. H_a dari X_1 menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan, telah teruji kebenarannya sehingga dapat diterima.

Pengaruh Desain Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Untuk membuktikan apakah variabel desain kerja signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan dapat digunakan uji t dengan taraf nyata sebesar 5%, dimana diperoleh t_{hitung} sebesar 2,821, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,670 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal berarti bahwa pengaruh desain kerja mempunyai hubungan yang berarti dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat ditafsirkan:

1. H_0 dari X_2 menyatakan bahwa desain kerja mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap produktivitas karyawan, tidak teruji kebenarannya sehingga ditolak;

2. H_a dari X_2 menyatakan bahwa desain kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan, telah teruji kebenarannya sehingga dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tingkat korelasi secara parsial (r) antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0,337. Artinya variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel produktivitas karyawan sebesar 33,7%. Berarti terjadi korelasi positif antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,923 dan t_{tabel} sebesar 1,670 dengan taraf nyata 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,923 > 1,670$).

Hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap perubahan variabel produktivitas karyawan. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H_0 dari X_3 menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap produktivitas karyawan, tidak teruji kebenarannya sehingga ditolak;
2. H_a dari X_3 menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan, telah teruji kebenarannya sehingga dapat diterima.

Dari ketiga variabel independen tersebut di atas secara parsial menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi mempunyai hubungan yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan), hal ini dapat dilihat dari perbandingan koefisien yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Perubahan struktur organisasi (X_1) koefisien regresi sebesar 0,116 dan koefisien korelasi sebesar 0,653.
2. Desain kerja (X_2) koefisien regresi sebesar 0,257 dan koefisien korelasi sebesar 0,315.
3. Budaya organisasi (X_3) koefisien regresi sebesar 0,265 dan koefisien korelasi sebesar 0,337

Dengan demikian dari analisis tersebut menunjukkan bahwa secara eksplisit hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel independen perubahan budaya organisasi (X_3), merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, juga terbukti dan telah teruji kebenarannya atau hipotesis dapat diterima.

Besarnya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen ditunjukkan dari besarnya hasil perhitungan koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,645 atau 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini. Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan diantaranya adalah : pendidikan dan pelatihan, kompensasi, penerimaan karyawan, kepemimpinan, sistem *reward and punishment* dan motivasi.

Meskipun masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, namun variabel perubahan struktur organisasi, desain kerja dan budaya organisasi kiranya dapat dianggap sebagai variabel yang cukup penting dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Oleh karena itu perbaikan dan penyempurnaan struktur organisasi, desain kerja dan budaya organisasi perlu terus ditingkatkan, sehingga mampu mendukung produktivitas sebagaimana diharapkan.

KESIMPULAN

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel perubahan struktur organisasi, desain kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX adalah terbukti dan teruji kebenarannya sehingga hipotesis diterima. Perubahan struktur organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX. Desain kerja (X_2) juga mempunyai pengaruh yang berarti terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX. Budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX.

Hasil perhitungan koefisien korelasi secara parsial, perubahan struktur organisasi mempunyai nilai yang tertinggi bila dibandingkan dengan faktor lainnya, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. XX terbukti dan telah teruji kebenarannya sehingga hipotesis dapat diterima.

Hasil perhitungan nilai R^2 sebesar 0,645 mempunyai arti bahwa seluruh variabel independent yang terdiri dari perubahan struktur organisasi (X_1), desain kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaspersz, V., 1995, *Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*", Penerbit, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Handoko, T. H., 1992, *Manajemen*", Edisi Kedua, Penerbit, BPFE - UGM, Yogyakarta

- Kusriyanto, B., 1993, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*", Penerbit Pustaka Binaman Presindo, Jakarta
- Reksohadiprojo, S., 1995, *Manajemen Produksi dan Operasi*", Edisi kesatu, Penerbit, BPFE - UGM, Yogyakarta, 1995
- Robbins, S.P., 1990, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*", Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Stoner et al., 1992, *Manajemen*", Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit, Prenhallindo, Jakarta

ACFTA AND DOMESTIC TOYS MARKET The Urgent of Marketing Network and Training Inovation For the Toys Industry

Pitri Yandri

STIE Manajemen Industri & Jasa Indonesia
Gd. Patrajasa Lt. 8, Room 808,
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 32-34
Jakarta Selatan
Email: p.yandri@gmail.com

Abstract

ACFTA memberi dampak terhadap hampir semua sektor ekonomi, baik dampak positif maupun negatif. Namun demikian, dampak negatif ini lebih tinggi ketimbang dampak positifnya. Artikel ini mengkaji dampak ACFTA terhadap permintaan mainan anak-anak buatan Indonesia; dan mengkaji tingkat elastisitas produk mainan anak-anak buatan Indonesia dengan produk mainan anak-anak buatan China. Nilai-nilai yang diuji dalam artikel ini menggunakan Model Regresi Multiplikatif. Hasil menunjukkan: pertama, ACFTA berdampak terhadap produk mainan Indonesia. Indikatornya adalah pasar didominasi oleh produk mainan buatan China, dan produk mainan dari China 11,7 kali lebih diinginkan oleh konsumen ketimbang produk mainan Indonesia. Kedua, elastisitas silang antara kedua produk asal bernilai 0,085. Nilai ini mengindikasikan bahwa produk mainan buatan Indonesia dan China adalah komplementer dan substitutif satu sama lain. Elastisitas silang yang positif bisa menjadi petunjuk adanya praktik kartel di pasar mainan anak-anak Indonesia.

Keywords: demand, elasticity, substitute, cartel, product innovation

INTRODUCTION

On November 11, 2004, the Government of Republic of Indonesia with ASEAN countries signed the Framework Agreement on Comprehensive Economic Co-operation between the Association of South East Asian Nations and the People's Republic of China. The agreement underlies the Asean-China Free Trade Agreement (ACFTA), which implemented in January 2010. The purposes are to (1) strengthen and enhance economic cooperation, trade and investment on both regions, (2) liberalize trade in goods, services and investments (3) searching new areas and develop mutually beneficial economic cooperation on both regions, (4) facilitate more effective economic integration with the new

member states of ASEAN and to bridge the gap that exist on both regions. Both regions also agreed to strengthen and enhance economic cooperation through (1) elimination of tariff and nontariff barriers to trade goods, (2) progressive liberalization of trade in services, (3) build a competitive investment regime and openly within the framework of ACFTA.

With this agreement, since January in 2010 as much as 83 percent of 8738 imports of Chinese products free entry into the Indonesian market without customs fee. The question is does ACFTA has positive impact on Indonesia's economy?

A number of studies have been conducted to assess its impact. Hutabarat, et al. (2007)