

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Telah kita ketahui bersama bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang. Sebagai negara yang sedang berkembang Indonesia dituntut untuk membangun negara menuju ke arah negara yang modern. Dalam pembangunan ini terdapat berbagai tantangan baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis. Tantangan-tantangan ekonomis seperti langkanya modal, langkanya keterampilan sumber daya manusia, dan langkanya teknologi yang dikuasai, hal ini harus dapat diatasi dengan sikap mental yang optimis. Dengan keyakinan, ketekunan dan usaha yang sungguh- sungguh, tantangan itu pasti terjawab tanpa kesukaran yang berarti. Tantangan non ekonomis lebih banyak berkaitan pada sikap dan kemauan pemerintah, sikap budaya bangsa, faktor keamanan dan ketertiban dan tekad bersama semua lapisan masyarakat untuk menciptakan kemajuan.

Kalau disertai dengan keyakinan, ketekunan dan usaha yang sungguh- sungguh tantangan itu pasti terjawab tanpa kesukaran yang berarti. Sekarang ini Indonesia hanya tinggal mengusahakan lagi bagaimana caranya dengan jumlah penduduk yang demikian besar itu, dapat menggerakkan manusianya agar mampu menjadi sumber daya yang produktif. Oleh karena itu, salah satu usaha yang konkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah peningkatan pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional.

Jika iklim investasi yang kondusif maka keadaan ekonomi kian membaik sehingga akan senantiasa membuka peluang bagi dunia industri untuk mengembangkan usahanya. Dengan demikian investasi itu berpengaruh terhadap modal yang menjadikan industri kecil akan dituntut untuk dapat menambah tenaga kerjanya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya. Maka dengan itu jika karyawan tidak produktif maka tidak akan ada terciptanya kesejahteraan.

Dalam industri atau perusahaan, peranan yang sangat penting yaitu sumber daya manusianya dalam hal ini tenaga kerja yang produktif dan terampil. Produktivitas tenaga kerja ini dapat di mulai dari bagaimana seseorang tersebut melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*).

Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus menerus, baik dari pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Sehingga di masa depan kita dapat mempunyai daya saing yang cukup kuat untuk ikut berperan serta didalamnya.

Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

Sikap yang inovatif dalam pekerjaan akan memacu peningkatan produktivitas kerja yang akan tinggi pula. Sikap inovatif pegawai mempunyai hubungan positif dengan produktivitas pegawai, yang berarti makin positif sikap inovatif pegawai maka semakin tinggi juga produktivitas yang dihasilkan dalam memproduksi suatu barang, dan begitupun sebaliknya. Oleh sebab itu, dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai dalam memproduksi barang sangat diperlukan sikap inovatif yang positif dalam mengadopsi teknologi terbaru dan sesuai dengan kebutuhan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, pelayanan, maupun harga produk.

Pada umumnya, seorang pegawai akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Sehingga kalau sudah seperti ini maka perusahaan ini pun harus membangkitkan produktivitas kerja dan berusaha supaya para tenaga kerja ini akan menjalin kerjasama yang baik antar para pekerja dan

dengan atasannya. Karena tidak dapat dipungkiri lagi kalau mereka ini merupakan sebagian dari industri sehingga mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap industrinya.

Jika ditelaah lebih lanjut maka dalam hal ini akan terjadi korelasi antara peningkatan produktivitas dengan perluasan kesempatan kerja walaupun perluasan kesempatan kerja mungkin terjadi pada jangka panjang.

Berikut adalah merupakan salah satu industri yang ada di Kabupaten Bandung Barat, industri ini termasuk kategori industri kecil, jelasnya perusahaan ini memproduksi tas sekolah yang ada di wilayah Cilangkap, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Data Produktivitas
Industri Tas Sekolah di Cilangkap Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten
Bandung Barat Tahun 2012

| Bulan | Jumlah Perusahaan Tas Sekolah (Unit) | Jumlah Tenaga Kerja (Orang) | Jam Kerja Per Hari | Produksi Per Bulan (Unit) | Produktivitas Total |
|----------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------|
| Januari | 4 | 41 | 9 | 570 | 14 |
| Februari | 4 | 41 | 9 | 353.3 | 9 |
| Maret | 4 | 43 | 9 | 453.3 | 11 |
| April | 4 | 46 | 9 | 411.6 | 9 |

Sumber: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Dari data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa bulan Januari produktivitas pada 4 perusahaan tersebut sebesar 14 unit per tenaga kerja, bulan Februari mengalami penurunan menjadi sebesar 9 unit per tenaga kerja dan penurunannya sebesar 5 unit. Pada bulan berikutnya, yaitu bulan Maret mengalami kenaikan menjadi sebesar 11 unit per tenaga kerja, hal ini meningkat sebesar 2 unit tapi mengalami penurunan kembali April menjadi 9 unit per tenaga kerja dari yang berarti menurun sebanyak 5 unit.

Penurunan ini bisa disebabkan oleh berbagai jenis permasalahan manusia sebagai tenaga kerja, rendahnya produktivitas kerja salah satunya adalah penguasaan teknologi. Produktivitas kerja yang rendah baik individu maupun kelompok kerja berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan. Jika kondisi ini terjadi maka perusahaan akan rugi dan bila tidak cepat teratasi akan gulung

tikar atau bangkrut. Untuk itu produktivitas kerja harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Produksi di dalam perusahaan ini berdasarkan kepada pesanan dari pihak pengepul barang atau berdasarkan order, karena perusahaan ini memiliki pengepul yang biasa mengumpulkan produksi berdasarkan merk dari tas sekolah tersebut.

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan industri mikro dan kecil pada triwulan II mengalami penurunan sebesar 3,35 persen dibanding triwulan sebelumnya. Industri kecil dan mikro yang mengalami kenaikan adalah industri kulit, barang dari kulit dan alas kaki baik sebesar 4,83 persen, industri mesin sebesar 2,52 persen dan industri kertas dan barang dari kertas sebesar 1,38 persen (Harwanto Bimo Pratomo, Merdeka.com 1 Agustus 2012).

Ketua Umum Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) Suryo B Sulisto mengatakan bahwa:

“kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah. Ini pun berdampak pada tingkat produktivitas dunia usaha nasional dan rendahnya tenaga kerja yang terserap oleh industri. Rendahnya kualitas tenaga kerja berimbas pada tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia. Tingkat produktivitas dunia usaha Indonesia berada di peringkat ke 59 dibandingkan Thailand di peringkat ke 27 dan Malaysia di peringkat ke 18 pada tahun 2011. Ia pun menyebutkan ada minimal 15,73 juta tenaga kerja yang menganggur secara terselubung, dan 18,46 juta pekerja yang tidak bekerja secara penuh. Golongan ini merupakan kelompok yang rentan pendapatan dengan tingkat produktivitas yang rendah. Kondisi kualitas ini pun berdampak pada rendahnya penyerapan tenaga kerja, khususnya oleh industri berbasis teknologi” (Kompas.com).

Menurut Suryo solusinya adalah menambahkan tenaga kerja yang besar bisa diserap jika ekonomi nasional bisa tumbuh 7 sampai 8 persen per tahun. Ini dinilai tidak mudah dicapai dengan kondisi krisis dunia dan sejumlah permasalahan ekonomi domestik yang masih ada sekarang ini. Karena itu, Indonesia tidak dapat hanya mengandalkan usaha skala besar untuk menampung tenaga kerja. Kita juga perlu melihat potensi usaha pada tataran skala menengah dan kecil serta usaha mikro sebagai penampung tenaga kerja. Oleh karena itu, lanjutnya, tantangan Indonesia di masa depan adalah meningkatkan peran serta

dan memperkuat sektor usaha mikro kecil dan menengah dalam struktur perekonomian Indonesia (Ester Meryana, Kompas.com 25 Maret 2013).

Ada juga faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, dan kebijaksanaan pemerintah di bidang produksi, investasi, perijinan, teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi dan lain- lain (J.Ravianto 1985: 13).

Pendapat diatas menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut saling berhubungan, sehingga akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai di dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang sedang terjadi dengan judul penelitian : **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Pada Industri Tas Sekolah (Survey Pada Industri Kecil Tas Sekolah Cilangkap Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja, tingkat upah, tingkat pengalaman kerja, tingkat keterampilan kerja dan tingkat motivasi kerja pada industri tas sekolah di Cilangkap Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap tingkat motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pengalaman kerja terhadap tingkat motivasi kerja?

4. Bagaimana pengaruh tingkat keterampilan kerja terhadap tingkat motivasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh tingkat upah terhadap tingkat produktivitas kerja?
6. Bagaimana pengaruh tingkat pengalaman kerja terhadap tingkat produktivitas kerja?
7. Bagaimana pengaruh tingkat keterampilan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja?
8. Bagaimana pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan berpijak pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui gambaran tingkat produktivitas kerja, tingkat upah, tingkat pengalaman kerja, tingkat keterampilan kerja dan tingkat motivasi kerja pada industri tas sekolah di Cilangkap Kecamatan Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat.
2. Pengaruh tingkat upah terhadap motivasi kerja.
3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.
4. Pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi kerja.
5. Pengaruh tingkat upah terhadap produktivitas kerja.
6. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.
7. Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja.
8. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya khasanah ilmu ekonomi mikro dan ekonomi sumber daya, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Secara praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi pihak industri dan para pegawai khususnya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya dalam industri tersebut.

3. Secara umum,

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai ilmu ekonomi mikro dan ekonomi sumber daya manusia serta senantiasa memberikan pengalaman kepada penulis untuk terjun langsung ke lapangan sebagai salah satu temuan awal untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya tentang produktivitas kerja, tingkat upah, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan motivasi kerja pada industri tersebut.