

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang banyak, hal ini menjadi masalah yang perlu dihadapi. Dikarenakan daya dukung ekonomi terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang masih rendah, oleh karenanya masalah yang dihadapi adalah peningkatan pembinaan dan pendayagunaan tenaga kerja supaya menjadi modal dasar yang produktif.

Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan didayagunakan dengan baik akan menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan pembangunan. Walaupun terdapat sumber daya yang melimpah tetapi jika tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang mengelolanya kurang produktif, kualitas rendah, maka sumber daya alam yang tersedia tersebut kurang memberikan manfaat dalam pembangunan. Sebaliknya suatu negara yang miskin sumber daya alam tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang produktif, kualitas kerjanya tinggi maka negara tersebut akan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki, sehingga dapat memberikan dukungan terhadap pembangunan ekonomi.

Keadaan ekonomi yang semakin baik membuka peluang bagi industri yang ada untuk mengembangkan usahanya, dan untuk itu industri-industri yang ada di Indonesia dituntut untuk mempertahankan kontinuitasnya dengan memanfaatkan sumber-sumber ekonomi yang ada di lingkungannya secara efektif dan efisien. Setiap industri membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas.

Dalam setiap perusahaan atau industri, peranan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja menduduki posisi yang amat strategis karena bagaimana pun keberhasilan suatu perusahaan atau industri dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Suatu perusahaan atau industri membutuhkan faktor-faktor produksi dan salah satu faktor terpenting adalah faktor tenaga kerja dibandingkan faktor yang lainnya. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam setiap perusahaan karena

apapun aktifitas dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan, itu semua tidak dapat dilepaskan dengan sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia telah memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa satu syarat untuk keberhasilan perusahaan telah terpenuhi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang (2001: 25) bahwa:

Tantangan dimasa depan adalah menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan proaktif, sehingga ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Oleh karena itu tidak dapat disangkal bahwa perhatian utama harus diberikan untuk meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional.

Setiap industri akan selalu berupaya agar para tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan industri dapat memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas dapat dicapai apabila tenaga kerja memiliki kesediaan untuk bekerja, yang timbul dengan sendirinya. Bekerja timbul apabila kebutuhan fisik dan non fisik terpenuhi. Dengan adanya keterkaitan antara produktivitas dengan tenaga kerja, maka masalah yang sering timbul dalam upaya peningkatan perindustrian adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja, karena Negara Indonesia mempunyai jumlah penduduk yang banyak namun produktivitasnya rendah. Seperti yang diungkapkan oleh J. Ravianto (1985: 13) bahwa:

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan, seperti: pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, dan lain-lain.

Jawa Barat merupakan bagian dari Negara Indonesia yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, meskipun demikian di Jawa Barat juga terdapat berbagai macam jenis industri seperti kain batik, meubel kayu, kerajinan rotan, batu alam, konveksi dan lain sebagainya. Dengan adanya industri-industri tersebut sangat berpengaruh terhadap pendapatan negara dan juga menyerap tenaga kerja yang berimbas pada berkurangnya pengangguran. Berbagai macam jenis industri

tersebut tersebar disegala penjuru kota, salah satu kota yang turut andil dalam memberikan kontribusi yang cukup besar pada APBN dan APBD serta penyerapan tenaga kerja adalah Kota Cirebon yang memberikan sumbangan pendapatan terbesar dari industri kerajinan rotan dan diikuti oleh jenis industri yang lain, dimana untuk sentra produksi kerajinan rotan sendiri berpusat diwilayah Kabupaten Cirebon.

Industri kerajinan rotan di Kabupaten Cirebon dalam mengembangkan dan memelihara usahanya memiliki keterbatasan-keterbatasan tertentu sehingga peranan industri dalam memasuki era pembangunan pertumbuhan industri dan era globalisasi perlu untuk terus ditingkatkan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun efektivitas produksinya dan perlu juga kerjasama dari pemerintah sebagai penyedia sarana dan pembentuk kebijakan agar pertumbuhan industri semakin meningkat. Dalam perkembangan industri tersebut melibatkan berbagai aspek yang meliputi: bahan baku, permodalan/investasi, mesin/alat produksi, tenaga kerja, manajemen, promosi dan pemasaran.

Perkembangannya industri kerajinan rotan di Kabupaten Cirebon mengalami pasang surut yang disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor internal dan eksternal, dari faktor internal terdapat berbagai macam faktor dimana salah satunya insentif dan motivasi kerja dianggap paling berpengaruh karena hal tersebut yang memacu semangat pegawai untuk lebih giat bekerja, sedangkan dari faktor eksternal kebijakan pemerintah dalam penetapan peraturan memberikan andil yang besar dalam perkembangan rotan di Kabupaten Cirebon. Kebijakan yang tidak sesuai untuk digunakan dapat menghambat perkembangan industri sehingga berdampak pada terjadinya pengangguran, kredit macet, berkurangnya perolehan devisa dan menurunnya kontribusi industri pengolahan rotan nasional dalam pembentukan PDB.

Produktivitas industri rotan di Kabupaten Cirebon masih tercatat fluktuatif atau berubah-ubah seperti yang tergambar pada data ekspor yang dikeluarkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Ekspor Furniture Rotan Kabupaten Cirebon
Tahun 2000-2011

TAHUN	TOTAL CONT	RATA-RATA CONT	TOTAL NILAI US \$	RATA-RATA NILAI US \$
2000	10.908	909	91.557.080,82	7.629.756,74
2001	11.217	935	85.725.375,28	7.143.781,27
2002	11.488	957	84.515.548,81	7.042.962,40
2003	13.234	1.103	101.671.853,80	8.472.654,48
2004	14.222	1.185	116.572.788,88	9.714.399,07
2005	13.157	1.096	120.331.844,32	10.027.653,69
2006	12.881	1.073	116.800.093,12	9.733.341,09
2007	12.490	1.041	115.202.546,83	9.600.212,24
2008	13.541	1.306	130.726.869,14	12.564.268,00
2009	9.846	821	91.631.365,66	7.635.947,14
2010	9.877	823	112.182.363,72	9.348.530,31
2011	7.371	614	97.708.495,34	8.142.375

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas terdapat nilai hasil penjualan ekspor industri rotan se-Kabupaten Cirebon dari tahun 2000 sampai 2011 kegiatan ekspor bisa mencerminkan produktivitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan karena hasil dari ekspor merupakan masukan yang diperoleh perusahaan. Dari data diatas terlihat nilai dari ekspor yang cenderung fluktuatif bahkan menurun hal tersebut bisa dipicu karena produktivitas kerja yang rendah sehingga tidak maksimal dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja yang rendah baik individu maupun kelompok berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan, permasalahan tersebut bisa disebabkan oleh banyak faktor salah satunya seperti kurang sesuainya insentif dan motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sehingga produktivitas yang dihasilkan rendah. Untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja pada tingkat kecamatan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
 Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan Kecamatan Plumbon
 2008-2012

Tahun	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jam Kerja (per hari)	Produksi pertahun (Container)	Nilai Ekspor (US \$)	Produktivitas Tenaga Kerja (per tahun)
1	2	3	4	5	6=4/2
2008	±1115	8-9 jam	±2325	±12,194,018.74	±156.3901
2009	±1288	8-9 jam	±2625	±14,275,559.80	±152.8533
2010	±1153	8-9 jam	±2410	±12,504,646.94	±156.765
2011	±1032	8-9 jam	±1575	±11,731,640.00	±114.4622
2012	±1060	8-9 jam	±1359	±10,287,607.85	±96.15566

Sumber: data primer diolah

Keterangan :

1 CONT = 75 Unit

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa nilai produktivitas dari industri kerajinan rotan yang terdapat di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon cenderung fluktuatif. Bahkan pada tahun 2011 ke tahun 2012 terlihat penurunan angka produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja. Hal tersebut disebabkan oleh faktor ekstern dan intern dalam perusahaan tersebut, banyak faktor intern yang mempengaruhi salah satunya, seperti kurang sesuainya insentif dan motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga kerja sehingga produktivitas tenaga kerja menjadi rendah.

Tenaga kerja merupakan kekayaan utama dari setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai sasarannya dan merupakan faktor penting bagi manajemen untuk melaksanakan aktifitas organisasi atau perusahaan, oleh sebab itu setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Suatu insentif yang bersifat finansial maupun non finansial tersebut merupakan wujud penghargaan atas jasa karyawan pada perusahaan yang dapat memacu gairah kerja karyawan. Disadari bahwa insentif akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja. Sebab apabila karyawan memandang insentif

mereka tidak memadai, maka motivasi kerja dan prestasi kerja mereka dapat menurun secara drastis. Dan hal ini berakibat tidak tercapainya misi perusahaan untuk mendapatkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi dalam memproduksi barang. Adapun pengupahan insentif adalah memberikan gaji atau upah yang berbeda namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja. Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan orang lain. Pengupahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang juga akan berdampak pada produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Tampak bahwa kajian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah insentif dan motivasi kerja. Hal ini bukan berarti faktor-faktor lainnya pun tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sedangkan faktor lainnya dianggap konstan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti tentang **“Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon (Survey pada Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah. Maka, dirumuskanlah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum insentif, motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon?
5. Bagaimana pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka ada hal yang menjadi tujuan dibuatnya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran umum pengaruh insentif, motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon.
2. Untuk Mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja pada industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon.

5. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kerajinan rotan di Kecamatan Plumbon-Kabupaten Cirebon.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah:

1.3.2.1 Bagi Peneliti

- a. Merupakan pengalaman yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni.
- b. Membuka wawasan untuk selalu tanggap terhadap gejala yang terjadi di masyarakat untuk dijadikan sebagai bahan kajian.

1.3.2.2 Bagi Perusahaan Tempat Penelitian

Sebagai acuan untuk menentukan kebijakan pengembangan industri lebih lanjut dengan memperhatikan masalah insentif dan motivasi kerja yang sesuai bagi tenaga kerjanya dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

1.3.2.3 Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi.