

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pelaksanaan pembangunan diupayakan secara menyeluruh agar hasil pembangunan tersebut dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat. Salah satu pelaksanaan pembangunan ini adalah di bidang perekonomian. Seperti kita ketahui kegiatan pembangunan di bidang perekonomian merupakan penggerak bagi sektor-sektor lainnya. Sektor perekonomian memiliki berbagai macam sub-sektor diantaranya adalah sektor industri. Kedudukan sektor ini memberikan kontribusi yang besar bagi Bangsa Indonesia karena sektor industri ini telah memberikan sumbangan terhadap produk domestik bruto dan penyerapan tenaga kerja yang sangat banyak.

Namun pada tahun 1997 Indonesia mengalami krisis ekonomi dan hal ini tentu memiliki dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Hal ini sangat dirasakan oleh sektor industri baik itu industri besar maupun industri kecil. Bahkan tidak sedikit industri-industri yang ada di Indonesia yang gulung tikar, salah satunya adalah industri kecil. Hal ini dikarenakan industri kecil banyak memiliki keterbatasan terutama dari segi modal. Setelah mengalami keterpurukan yang berkepanjangan peristiwa yang paling mengejutkan adalah kebijakan pemerintah untuk menaikkan tarif listrik dan harga BBM baru-baru ini. Hal ini tentu saja menambah beban bagi para pengusaha terutama industri kecil. Karena

selain modal terbatas, harga bahan baku semakin meningkat ditambah lagi dengan biaya operasional yang akan meningkat juga. Hal ini akan menyebabkan industri kecil tidak mampu lagi berproduksi.

Kontribusi sektor industri pada perekonomian Jawa Barat tidak luput dari dampak adanya krisis ekonomi. Hal ini dapat kita lihat pada data di bawah ini:

Tabel 1.1
Kontribusi Sektor Dalam Perekonomian
Jawa Barat tahun 1996-2004 (%)

Kelompok Sektor	Tahun								
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Pertanian	13,21	12,63	16,06	18,15	16,92	16,04	15,98	15,29	11,55
Pertambangan	4,91	4,94	6,63	5,38	6,01	10,76	10,85	9,37	10,04
Industri	37,09	37,86	35,68	34,70	35,06	38,12	37,86	36,91	21,33
Listrik,gas	2,02	2,14	2,14	2,18	2,71	2,51	2,66	3,01	4,86
Bangunan	6,01	5,63	3,88	3,54	3,66	2,87	2,97	3,25	7,31
Perdagangan	18,66	18,78	20,29	19,58	17,78	13,96	14,28	13,89	13,80
Pengangkutan	5,66	5,47	5,03	5,11	5,67	4,19	4,85	5,27	11,89
Bank	9,41	4,74	2,93	3,00	3,25	3,60	3,11	3,28	4,58
Jasa	8,04	7,81	7,36	8,37	8,94	8,45	8,62	8,98	14,64
Jumlah	100								

Sumber : Biro Pusat Statistik

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kontribusi sektor industri terhadap perekonomian Jawa Barat cenderung mengalami penurunan pada tahun 1998 sebesar 35,68 % yang sebelumnya pada tahun 1997 sebesar 37,86 %. Begitu pula pada tahun 1999 sektor industri mengalami penurunan kembali sebesar 1,07 % dari tahun sebelumnya dan seterusnya. Berdasarkan data di atas untuk sektor industri sejak adanya krisis moneter sejak tahun 1997 kontribusi terhadap perekonomian Jawa Barat terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Bahkan pada tahun 2004 mengalami penurunan yang cukup besar dibandingkan tahun sebelumnya dengan penurunan sebesar 15,58 persen.

Salah satu strategi dan kebijakan nasional yang di ambil oleh pemerintah adalah berusaha untuk membangkitkan kembali sektor industri terutama industri kecil dalam upaya pemulihan kembali perekonomian Indonesia dan berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Kegiatan industri itu sendiri adalah menciptakan suatu produk unggulan yang dapat memasuki pasar perdagangan. Untuk dapat menghasilkan produk unggulan tersebut tentu saja harus didukung oleh beberapa unsur seperti manusia (*man*), bahan baku (*materials*), mesin-mesin (*machines*), uang (*money*), metode (*method*), dan pasar (*market*). Dari unsur-unsur yang telah disebutkan di atas maka unsur manusia dalam suatu industri yang disebut juga sebagai para pekerja merupakan suatu unsur yang paling utama dan unsur penentu dalam menjalankan operasional kegiatan produksi.

Industri-industri kecil di Kabupaten Subang merupakan salah satu industri yang terkena dampaknya secara langsung dari adanya krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997 dan disusul dengan kebijakan pemerintah untuk menaikkan harga BBM pada akhir 2005. Hal ini membuat industri kecil banyak yang tidak bisa beroperasi lagi karena beban biaya operasional yang bertambah besar.

Padat karya merupakan salah satu ciri khas yang dimiliki oleh industri kecil. Karena padat karya industri kecil yang maju dan berkembang dapat membuka lapangan kerja yang baru dan dapat menyerap tenaga kerja dalam

jumlah yang banyak. Hal ini dapat membantu mengurangi jumlah pengangguran dan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat. Namun perlu diperhatikan bahwa tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya yang dapat mempertahankan keberhasilan industri kecil itu sendiri. Oleh karena itu industri kecil harus lebih memperhatikan faktor manusia tersebut. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki oleh industri kecil maka yang paling memungkinkan untuk menunjang keberhasilan usaha industri kecil tersebut adalah dengan cara meningkatkan kualitas pekerjanya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu dimensi lain yang penting dari perkembangan industri di Indonesia menurut data yang tersedia di BAPENAS dan Biro Pusat Statistik menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam industri menurun 0,5 persen setiap tahunnya. Padahal masalah produktivitas tenaga kerja dalam pembangunan jangka panjang kedua peningkatan dan pengembangan kualitasnya menjadi prioritas utama.

Industri kerajinan serat alam adalah salah satu industri kerajinan yang dimiliki oleh Kabupaten Subang berada dibawah pengelolaan Asosiasi Pengrajin Serat Alam (APSERA) dan para pengrajin tersebar di tiga kecamatan yaitu: Kecamatan Subang, Kecamatan Pagaden dan Kecamatan Jalan Cagak. Kerajinan serat alam ini memiliki potensi yang besar bagi Kabupaten Subang terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja dan pemanfaatan limbah perkebunan. Namun, perkembangan produksi serat alam ini masih belum optimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari Asosiasi Pengrajin Serat Alam (APSERA) di Kabupaten Subang, perkembangan produksi serat alam dari tahun ke tahun cenderung

menurun karena produktivitas yang dihasilkan para tenaga kerja tersebut relatif kecil dan secara kuantitatif mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Nilai Total Output Produksi Serat Alam
Pada Asosiasi Pengrajin Serat Alam (APSERA)
Kabupaten Subang Tahun 2003-2006

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jam Kerja Per Tahun	Hasil Produksi (Kg)	Produktivitas Perorang/Jam (Kg)
2003	50	2160	1368	0,012
2004	50	2160	1455	0,013
2005	50	2160	1008	0,009
2006	50	2160	936	0,008

Sumber: APSERA Kabupaten Subang (hasil pengolahan)

$$\text{Produktivitas Per Orang/ Jam} = \frac{\text{Output Pertahun}}{(\text{Jumlah pekerja} \times \text{Jam Kerja per hari} \times 360)}$$

Seperti yang terlihat pada tabel 1.2 rata-rata output yang dihasilkan oleh tenaga kerja industri kecil serat alam di Kabupaten Subang dari tahun ke tahun cenderung menurun. Pada tahun 2003 dengan jumlah tenaga kerja 50 orang dapat menghasilkan serat sebanyak 1368 kg dengan tingkat produktivitas tenaga kerja 0,012 kg /jam per orang, lalu pada tahun 2004 dengan jumlah tenaga kerja yang sama serat yang dihasilkan sebanyak 1455 kg, hal ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 87 kg dengan tingkat produktivitas 0,013 kg/orang per jam. Namun pada tahun 2005 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang dihasilkan serat sebanyak 1008 kg hasil produksi mengalami penurunan sebanyak 447 kg dengan tingkat produktivitas 0,009 kg/jam per orang. Begitu juga pada tahun 2006 serat yang dihasilkan terus mengalami penurunan. Dari tabel di atas

juga dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun cenderung menurun.

Sedangkan standar tingkat produktivitas tenaga kerja yang ditentukan oleh Asosiasi Pengrajin Serat Alam (APSERA) Kabupaten Subang yaitu sebesar 0,1 kg per jam. Bila mengacu pada standar APSERA, tampak bahwa standar tingkat produktivitas tenaga kerja industri kecil serat alam yang ada di Kabupaten Subang masih rendah.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi industri kecil bukan hal yang mudah karena hal ini menyangkut sikap mental, perbaikan dan perilaku. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh **J. Ravianto Putra (1997:12)** bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

”Produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, 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, upah, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi”.

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat banyak faktor yang menentukan produktivitas kerja seseorang, tentu saja hal ini perlu perhatian besar dari pemerintah, pengusaha maupun tenaga kerja itu sendiri. Dari beberapa faktor yang menentukan peningkatan produktivitas kerja di atas peneliti akan mengambil tiga faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja Industri Kecil Serat Alam diantaranya: pendidikan dan pelatihan, upah, dan disiplin kerja .

Dewasa ini persaingan usaha semakin ketat, persaingan tersebut tidak hanya berdasarkan harga, tetapi juga produk yang dihasilkan sehingga hal ini akan

menarik konsumen untuk menggunakan produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut. Kondisi seperti ini diharapkan adanya partisipasi dari tenaga kerja agar dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga akan terjadi peningkatan kualitas produknya. Untuk memenuhi hal tersebut maka perlu adanya pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan memegang peranan penting, karena melalui sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya. Seperti yang dikemukakan oleh **Sedarmayanti (1995:65)**: "Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia".

Peranan industri kecil bagi perekonomian sangat penting, karena industri kecil ini tersebar di masyarakat dan jumlahnya cukup banyak sehingga dapat menyerap tenaga kerja dan menambah pendapatan terutama bagi masyarakat setempat. Kesempatan kerja pada sektor industri kecil pada umumnya hanya berfungsi sebagai operator mesin, sehingga sebagian besar dapat diisi oleh tenaga kerja (SDM) yang berpendidikan rendah yang cukup diberikan pelatihan dalam waktu yang singkat pada industri tersebut. Oleh karena itu tingkat pengetahuan mereka masih terbatas dan sering kali dihadapkan pada posisi yang dirugikan. Dimana tenaga kerja (buruh) hanya dianggap sebagai salah satu faktor produksi yang harus melakukan pekerjaan secara optimal, sedangkan tingkat pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja (SDM) pada sektor industri kecil pada umumnya masih rendah. Hal ini yang akan menyebabkan tenaga dalam melakukan pekerjaan

menjadi tidak nyaman sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut.

Tingkat produktivitas tenaga kerja merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh industri kecil. Banyak faktor yang dapat menimbulkan permasalahan tersebut, di antaranya pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, upah, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Yang menjadi permasalahannya adalah bagaimana cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada. Sedangkan tingkat produktivitas tenaga kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang telah disebutkan di atas. Dalam penelitian ini faktor-faktor produktivitas yang akan diteliti yaitu pendidikan dan pelatihan, upah, dan disiplin kerja.

Bertolak dari kenyataan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti, menggali lebih jauh tentang produktivitas tenaga kerja industri kecil Serat Alam di Kabupaten Subang. Oleh karena itu penulis mengambil judul :

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Anggota Asosiasi Pengrajin Serat Alam (APSERA) di Kabupaten Subang.

B. Perumusan Masalah

Masalah produktivitas kerja tenaga kerja industri bukanlah faktor yang bisa berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah variabel lainnya. Sebagaimana telah digambarkan sebelumnya bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja serat alam diantaranya pendidikan dan pelatihan, upah, dan disiplin kerja.

Dari identifikasi masalah di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam?
- b. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam

2. Kegunaan Penelitian

Ada pun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada semua pihak yang berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja industri serat alam untuk memecahkan permasalahan tersebut demi kemajuan dan perkembangannya. Selain itu penelitian ini diharapkan bermanfaat:

a. Secara teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya khasanah ilmu ekonomi.

b. Secara praktis

Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna antara lain sebagai berikut:

- Memberikan informasi kepada para pengusaha industri kecil dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja.
- Memberikan sumbangan kepada pemerintah atau instansi yang bergerak dalam bidang perindustrian.

D. Kerangka Pemikiran

Pengembangan industri kecil dalam masyarakat merupakan awal dari usaha yang besar dalam pembangunan, industri kecil merupakan sarana untuk meningkatkan pendapatan masyarakat. Industri kecil merupakan salah satu motor penggerak yang penting bagi kemajuan dan kemakmuran rakyat. Pengembangan industri kecil ini sangat penting karena industri kecil merupakan salah satu jalan untuk mewujudkan peningkatan kesejahteraan rakyat yang menjadi tujuan pembangunan.

Dalam pembangunan nasional sektor industri khususnya industri kecil memegang peranan yang menentukan dan oleh karenanya perlu lebih dikembangkan secara seimbang dan terpadu dengan meningkatkan peran serta masyarakat secara aktif serta mendayagunakan secara optimal seluruh sumber daya alam, manusia, dan dana yang tersedia.

Salah satunya yang memegang peranan penting dalam mengembangkan industri kecil adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jika kualitas sumber daya manusia tinggi maka tingkat produktivitasnya pun akan tinggi, hal ini nantinya akan menentukan keberhasilan suatu industri terutama industri kecil.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama untuk mewujudkan tujuan bersama. Dalam usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka setiap individu dalam perusahaan ini memiliki peran masing-masing. Hal ini diharapkan agar setiap individu dalam perusahaan tersebut memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Salah satu upaya yang harus dilakukan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerjanya. Melalui peningkatan produktivitas kerja ini diharapkan hasil produksi yang dipasarkan akan mampu bersaing di pasaran baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya. **Tom Peters** dalam **Muchdarsyah Sinungan (1992:45)** mengemukakan bahwa : "Tujuan perusahaan dalam dunia ekonomi modern saat ini bukan lagi pada pencarian laba uang optimal melainkan menjadi perusahaan yang survival. Oleh karena itu, agar dapat survival maka industri kecil dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya".

Suatu industri dikatakan berhasil apabila industri tersebut memiliki tingkat produktivitas yang tinggi seperti dikemukakan oleh **S.P Siagian (1997:27)** " . . . industri yang berhasil ialah industri yang tingkat efektivitasnya dan produksinya

semakin lama semakin tinggi sehingga dengan demikian tujuan dan berbagai sasarannya dapat tercapai dengan memuaskan”.

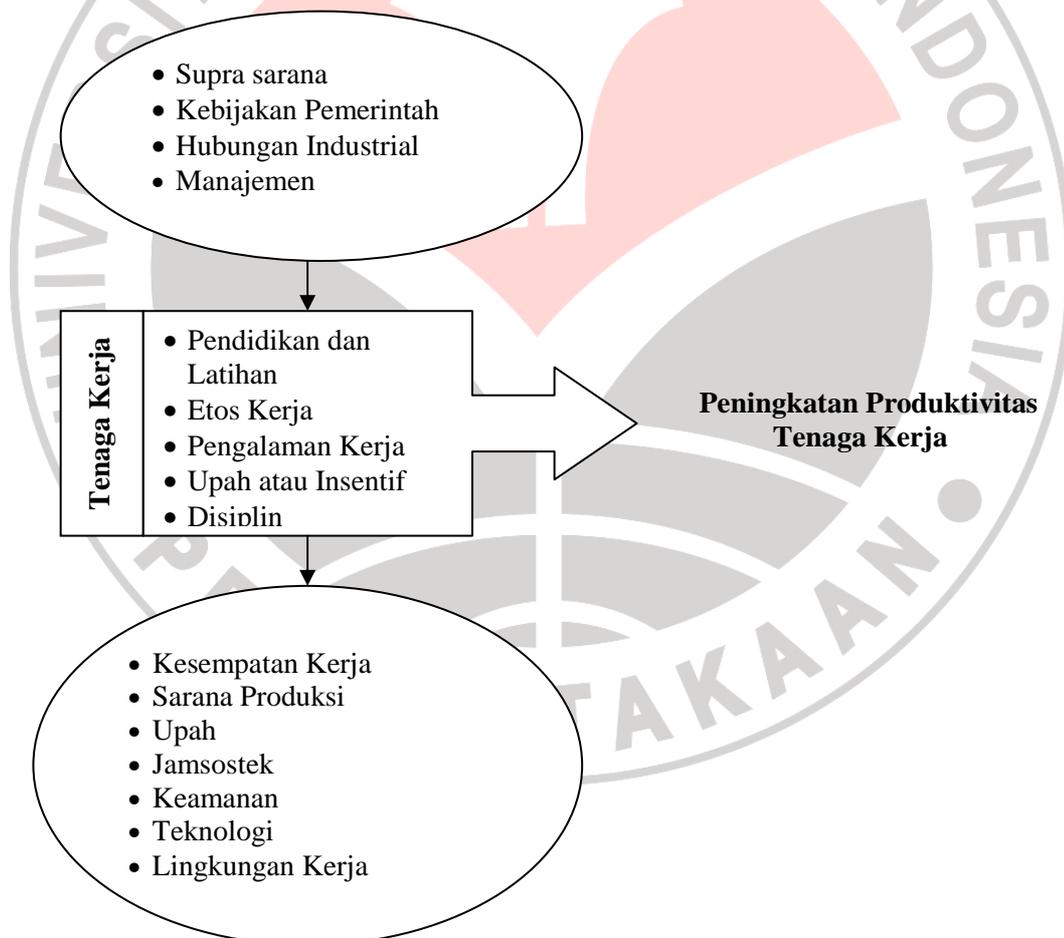
Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas yang tinggi akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk kepentingan bersama secara optimal dan memuaskan.

Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang dimiliki seseorang untuk selalu meningkatkan kualitas atau mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut **Payaman J. Simanjuntak (1998 : 38)** bahwa : ”Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. **Mushdarsyah Sinungan (2001:17)** mengemukakan bahwa: ”Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang sedikit”. Artinya bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (keluaran) dengan input (masukan) yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak pemakai, dengan menggunakan sumber rill yang semakin sedikit dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang tenaga kerja di nilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) lebih banyak dari tenaga kerja lain untuk satu satuan waktu yang sama.

Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja yang dimiliki, agar produktivitas tenaga kerja meningkat .

Secara lebih jelas kita dapat melihat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada gambar di bawah ini :



Gambar 1.
Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja
 (Sumber : Sri Haryani, 2002 : 98)

Pada gambar 1 dapat kita lihat secara lebih terperinci faktor-faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor ini sangat penting dan harus mendapat perhatian baik dari pihak perusahaan maupun tenaga kerja itu sendiri. Karena keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat ditentukan hanya oleh satu pihak saja melainkan oleh beberapa pihak yang terlibat didalamnya. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada faktor pendidikan dan pelatihan, upah, dan disiplin kerja yang digunakan oleh industri kecil serat alam yang berada di bawah Asosiasi Pengrajin Serat Alam.

Salah satu yang memegang peranan penting dalam mengembangkan industri kecil adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Jika kualitas sumber daya manusia tinggi maka tingkat produktivitasnya pun akan tinggi. Hal ini yang nantinya akan menentukan keberhasilan suatu industri terutama industri kecil.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu industri. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan akan tercapai. **Viethzal Rivai (2004:2)** mengatakan bahwa: "Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan".

Dalam *teori human capital* dikatakan bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital sebagaimana bentuk kapital lainnya, seperti mesin, teknologi,

tanah, uang, material yang menentukan pertumbuhan produktivitas melalui investasi dirinya sendiri. Seseorang dapat memperluas alternatif untuk memilih profesi atau pekerjaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan. *Human capital* ini dapat diaplikasikan melalui berbagai bentuk investasi SDM di antaranya pendidikan formal, pendidikan informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi serta transmigrasi. (Nanang Fattah, 2004 : 16)

Menurut **Fandi Tjiptono (1998:212)** bahwa: "Salah satu dari unsur yang paling penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan pengembangan personal secara terus menerus. Hal ini dapat dilakukan melalui pengadaan pendidikan dan pelatihan yang harus dilakukan oleh perusahaan". Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan yang mengembangkan kemampuan tenaga kerja baik kemampuan kognitif maupun kemampuan khusus.

Seiring hal tersebut **Adam Smith (1952)**, seorang pakar ekonomi klasik mengakui bahwa pendidikan dan latihan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ia mengatakan bahwa kesejahteraan dan kekayaan suatu bangsa sangat bergantung pada keunggulan intelegensia dan intelektual. (Nanang Fattah, 2004 : 5)

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa melalui pendidikan berarti perusahaan dapat membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan lebih tepat. Sedangkan latihan dapat membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Dengan demikian tingkat produktivitas kerja tenaga kerja akan semakin meningkat.

Selain pendidikan dan pelatihan, yang harus diperhatikan adalah sistem pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya. Pemberian upah yang sesuai merupakan motivator bagi pekerja agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Upah merupakan faktor yang utama yang akan menentukan kelangsungan kinerja dari tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan. Oleh karena itu tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan juga akan sangat menentukan kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat di lihat dari masalah-masalah yang dihadapi oleh beberapa perusahaan yang tidak sanggup membayar upah kepada tenaga kerjanya sehingga menghambat kerja para tenaga kerjanya.

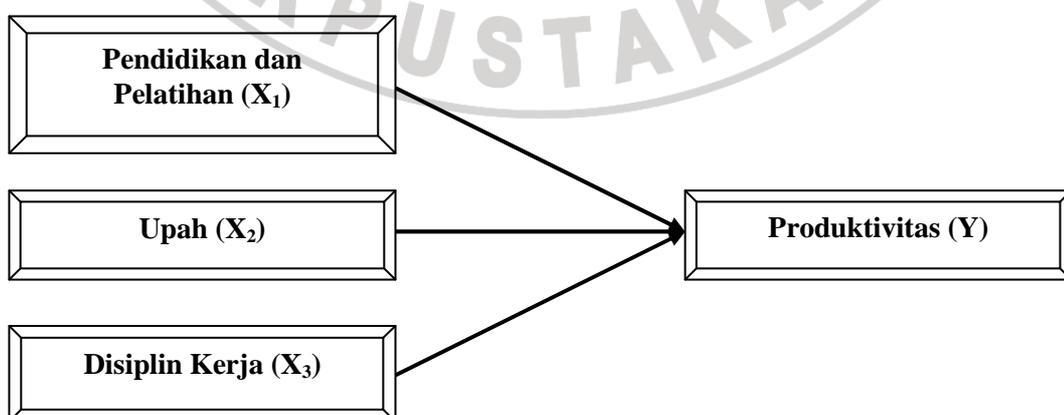
Berdasarkan Teori Harapan dari **Vroom**, upah atau gaji yang diterima oleh pekerja akan mempengaruhi tingkat produktivitas. Harapan besarnya upah yang akan diterima, bagi tenaga kerja buruh kasar yang tergolong serba kekurangan akan memotivasi untuk bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan rill hidupnya, seperti pemenuhan kebutuhan sandang, papan, pangan dan fasilitas lainnya. Sehingga semakin besar upah yang diterima akan mendorong semangat kerja yang pada akhirnya menyebabkan produktivitas kerja meningkat. (**Fandi Tjiptono, 2000: 111**)

Menurut **Buchari Alma (2002:202)**, "Gaji dan upah digunakan oleh karyawan dalam dua fungsi yaitu sebagai alat untuk membeli barang dan jasa guna memenuhi kebutuhannya dan sebagai alat pendorong untuk bekerja lebih giat, lebih baik, dan lebih produktif. Oleh sebab itu pemberian upah kepada karyawan harus benar-benar sesuai dengan hasil kerja dari karyawan tersebut".

Di Indonesia permasalahan upah merupakan penyebab utama terjadinya sengketa antara majikan dan pekerja, terutama di sektor industri yang masih memberikan upah di bawah standar upah minimum. Dalam jangka panjang, rendahnya upah buruh dapat menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja dan sehingga dapat mengganggu stabilitas politik, yang pada akhirnya dapat menghambat kelangsungan pembangunan.

Selain itu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib dalam perusahaan akan menentukan seseorang disiplin atau tidaknya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan adanya upaya kedisiplinan dalam suatu pekerjaan diharapkan dapat menciptakan rasa aman dan tenang bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaannya, sehingga para pekerja dapat menghasilkan produktivitas yang ingin dicapai sesuai target perusahaan.

Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, upah, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam suatu industri, salah satunya adalah industri kecil. Sehingga dari uraian tersebut dapat dibuat paradigma berfikir di bawah ini :



Keterangan :

X_1 = Pendidikan dan Pelatihan

X_2 = Upah

X_3 = Disiplin kerja

Y = Produktivitas

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Menurut **Suharsimi (1998:67)**, hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul.

Menurut **Riduwan (2004:35)** hipotesis penelitian harus dirumuskan dalam kalimat positif. Hipotesis tidak boleh dirumuskan dalam kalimat bertanya, kalimat menyeluruh, kalimat menyarankan, atau kalimat mengharapkan.

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam.
2. Upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri serat alam.