

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Letak dan Keadaan Daerah

Secara Geografis Kecamatan Jatiwangi berada di bagian Timur Propinsi Jawa Barat yaitu sebelah barat antara $108^{\circ}16'$ BB - $108^{\circ}19'$ BT dan sebelah utara antara $6^{\circ}45'$ LU - $6^{\circ}50'$ LS. Kecamatan Jatiwangi masuk ke dalam wilayah administratif Kabupaten Majalengka yang letaknya berada di daerah dataran rendah dengan ketinggian 50 mdpl. Tipe Iklim di Kecamatan Jatiwangi bervariasi. Suhu berkisar antara $18,8^{\circ}$ - 37° C dengan curah hujan tertinggi pada bulan Januari dan curah hujan terendah pada bulan Juli. Jarak Jatiwangi – Majalengka berkisar 25 Km, Jatiwangi – Bandung 92 Km dan Jatiwangi – Cirebon 40 Km

Karena Kecamatan Jatiwangi termasuk ke dalam wilayah administratif Kabupaten Majalengka, maka batas-batas wilayah Kabupaten Majalengka dengan daerah lain sebagai berikut :

- Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kabupaten Ciamis dan Kabupaten Tasikmalaya.
- Sebelah Barat, berbatasan dengan Kabupaten Sumedang.
- Sebelah Utara, berbatasan dengan Kabupaten Indramayu.
- Sebelah Timur, berbatasan dengan Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Kuningan.

Luas wilayah Kabupaten Majalengka adalah 1.204,24 Km², yang berarti Kabupaten Majalengka hanya sekitar 2,71% dari luas wilayah Propinsi Jawa Barat (yaitu kurang lebih 44.357,00 Km²) dengan ketinggian tempat antara 19-857 m di atas permukaan laut. Dilihat dari topografinya Kabupaten Majalengka dapat dibagi dalam tiga zona daerahnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Daerah pegunungan dengan ketinggian 500-857 m di atas permukaan laut dengan luas 482,02 Km² atau 40,03% dari seluruh luas wilayah kabupaten Majalengka.
- 2) Daerah bergelombang atau berbukit dengan ketinggian 50-500 m di atas permukaan laut dengan luas 376,53 Km² atau 31,27% dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka.
- 3) Daerah dataran rendah dengan ketinggian 19-50 m di atas permukaan laut dengan luas 345,69 Km² atau 28,70% dari seluruh luas wilayah Kabupaten Majalengka.

2. Penduduk

Secara administratif pada akhir tahun 2003 Kabupaten Majalengka terdiri dari 23 Kecamatan dan 331 Desa. Dari 331 Desa tersebut 318 berstatus desa dan 13 berstatus kelurahan. Selain itu, jumlah penduduk Kabupaten Majalengka pada tahun 2003 berdasarkan hasil registrasi penduduk adalah 1.153.442 jiwa terdiri dari 576.412 jiwa laki-laki dan 577.030 jiwa perempuan atau meningkat 1,69% bila dibandingkan jumlah penduduk tahun sebelumnya. Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah penduduk perempuan masih lebih tinggi dibandingkan jumlah penduduk laki-lakinya dengan perbandingan sex ratio 99,89%. Sejalan dengan

pertumbuhan, jumlah rumah tangga mengalami penurunan dari 336.608 rumah tangga pada tahun 2002 menjadi 313.078 rumah tangga pada tahun 2003 atau menurun 6,99%.

Sementara itu, penduduk di Kecamatan Jatiwangi pada tahun 2003 sebanyak 81.417 jiwa dengan rincian 40.564 jiwa penduduk pria dan 40.853 jiwa penduduk wanita. Dengan Kepadatan mencapai 2.034 jiwa per Km².

3. Mata Pencaharian

Mata pencaharian penduduk Jatiwangi bervariasi antara lain bertani, berdagang, pengusaha (genteng) dan yang paling signifikan adalah menjadi karyawan di Pabrik Genteng atau mencari pekerjaan di Kota (Bandung, JABOTABEK, dan kota besar lainnya).

Berikut tabel penduduk berdasarkan mata pencahariannya di Kecamatan Jatiwangi pada tahun 2005 :

Tabel 4.1
Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian
Di Kecamatan Jatiwangi, 2005

Sektor	Jumlah (jiwa)
Pertanian	5.473
Perkebunan	217
Perikanan	64
Peternakan	211
Industri Pengolahan	25.483
Perdagangan	7.218
Jasa	9.137
Angkutan	1.659
Lainnya	3.728

Sumber : BPS Kabupaten Majalengka dan Bappeda Majalengka – diolah

4. Industri Genteng Jatiwangi

Sektor industri memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan pembangunan ekonomi suatu daerah, karena sektor ini dapat meningkatkan nilai tambah, dan dapat menyerap tenaga kerja cukup besar, di samping itu sektor ini

pun merangsang kegiatan sector ekonomi lainnya seperti sektor jasa, angkutan dan perdagangan.

Sehubungan dengan hal di atas maka pembangunan industri diarahkan untuk mendorong terciptanya struktur ekonomi yang seimbang dan kokoh dalam rangka terciptanya landasan yang kuat untuk tumbuh dan berkembangnya atas kekuatan sendiri. Adapun pengembangan industri di Kabupaten Majalengka dibagi ke dalam sentra-sentra industri berikut ini :

- Sentra Industri Kecap di Kecamatan Majalengka dan Kadipaten;
- Sentra Industri Bola Sepak di Kecamatan Kadipaten;
- Sentra Industri Konveksi Jeans di Kecamatan Palasah;
- Sentra Industri Keripik di Desa Cingambul;
- Sentra Industri Rotan di Kecamatan Rajagaluh;
- Sentra Industri Bola Sepak di Kecamatan Kadipaten;
- Sentra Industri Genteng di Kecamatan Jatiwangi;
- Sentra Industri tahu Tempe di Kecamatan Talaga, Dawuan dan Majalengka;
- Sentra Industri Kawat Besi di Kecamatan Sumberjaya dan Leuwimunding;

Salah satu sentra industri yang menjadi andalan di Kabupaten Majalengka adalah sentra industri genteng di Kecamatan Jatiwangi. Perkembangan industri genteng telah mengalami pasang surut dari tahun 1980 sampai dengan sekarang. Berikut adalah data perkembangan industri genteng dari tahun 2003 s.d 2005 yang dikeluarkan oleh BPS :

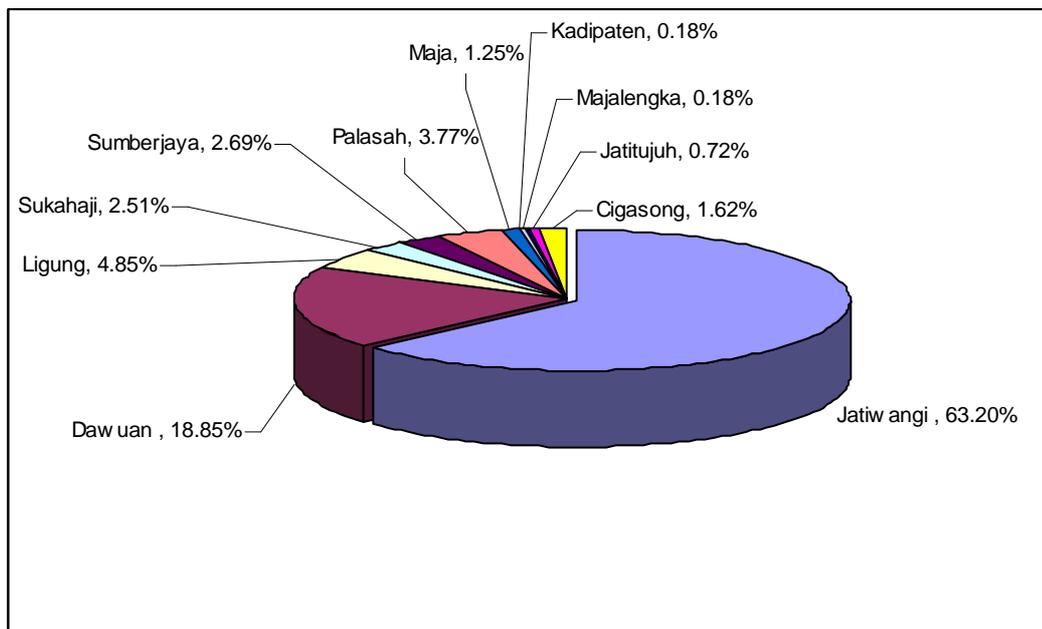
Tabel 4.2
Perkembangan Jumlah Perusahaan Genteng
Di Kecamatan Jatiwangi

Tahun	Jumlah Perusahaan Genteng
2003	358
2004	233
2005	152

Sumber : BPS

Dari tahun 2003 s.d. 2005 perkembangan industri genteng mengalami penurunan. Dalam kenyataannya, jika dihitung secara kasar maka jumlah perusahaan genteng yang ada di industri tersebut lebih dari 500 buah seperti yang dilaporkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka bahwa “Jumlah pengusaha yang terlibat dalam industri genteng, yang tercatat sebanyak 557 orang, pada tahun 2005”. Namun karena dalam industri ini hambatan keluar masuknya sangat kecil maka banyak perusahaan-perusahaan yang menghentikan kegiatannya baik untuk sementara maupun untuk selamanya. Bebas keluar masuknya di dalam industri genteng serta menjamurnya jumlah industri genteng salah satunya disebabkan oleh sistem turun temurun untuk mendirikan perusahaan dari “Bapak ke Anak”. Artinya ketika seorang bapak memiliki perusahaan genteng maka akan menurunkan/memberikan sebagian assetnya kepada keturunannya untuk membuka perusahaan yang baru. Namun karena begitu banyaknya perusahaan dan ketatnya persaingan maka tidak sedikit dari perusahaan-perusahaan genteng tersebut untuk menghentikan proses produksinya.

Di Kabupaten Majalengka sendiri sentra industri genteng tidak hanya terdapat di Kecamatan Jatiwangi saja melainkan di kecamatan lain pun ada. Berikut data sebaran industri genteng di Kabupaten Majalengka :



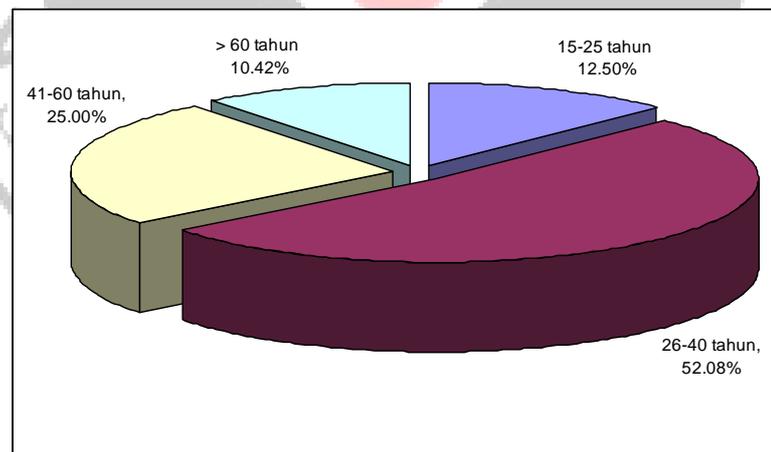
Gambar 4.1
Sebaran Perusahaan Genteng per Kecamatan
di Kabupaten Majalengka
Sumber : Disperindag

Dari gambar di atas dapat kita dapat mengetahui bahwa meski sentra industri genteng tidak hanya terdapat di Kecamatan Jatiwangi saja, namun prosentase terbanyak dari seluruh jumlah perusahaan genteng terdapat di Kecamatan Jatiwangi yaitu sebesar 63,20% dari total perusahaan genteng yang ada di Kabupaten Majalengka. Sisanya terdapat di Kecamatan Dawuan sebesar 18,85% dan kecamatan lainnya sebesar 17,77% yang terdiri dari Kecamatan Ligung (4,85%), Kecamatan Sukahaji (2,51%), Kecamatan Sumberjaya (2,69%), Kecamatan Palasah (3,77%), Kecamatan Maja (1,25%), Kecamatan Kadipaten (0,18%), Kecamatan Majalengka (0,18%), Kecamatan Jatitujuh (0,72%) dan Kecamatan Cigasong (1,62%).

b. Gambaran Variabel Penelitian

1. Tenaga Kerja

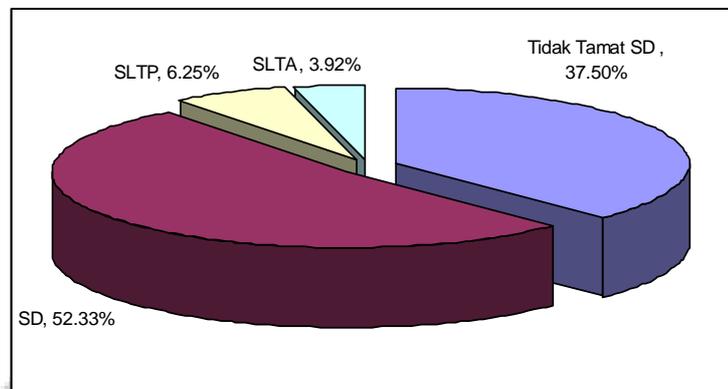
Tenaga kerja yang terlibat dalam industri genteng di Kecamatan Jatiwangi setiap tahunnya cukup besar. Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka menyebutkan bahwa pada tahun 2005 tenaga kerja yang terlibat pada industri genteng sebanyak 23.265 orang. Data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Majalengka pun menyebutkan bahwa tenaga kerja yang bekerja pada industri genteng di Kecamatan Jatiwangi sebesar 10,42% berusia diatas 60 tahun. Kondisi ini disebabkan sempitnya lapangan kerja pada sektor lain sehingga usia lanjut tidak menjadi halangan untuk menutupi kebutuhan hidup sehari-hari, meski dengan upah yang relatif rendah. Adapun prosentase tenaga kerja industri genteng berdasarkan umur tenaga kerja dapat dilihat dari gambar di bawah ini :



Gambar 4.2
Tenaga Kerja Industri Genteng Berdasarkan Umur
di Kecamatan Jatiwangi
Sumber : Disperindag

Rata-rata pekerja pada industri genteng di Kecamatan Jatiwangi mempunyai tingkat pendidikan yang sangat rendah yaitu hanya mengenyam

tingkat Sekolah Dasar (SD). Adapun perbandingan tingkat pendidikan tenaga kerja industri genteng bisa dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.3
Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja Industri Genteng
di Kecamatan Jatiwangi
Sumber : Disperindag

Banyaknya tenaga kerja yang berpendidikan SD yang dapat kita lihat dari gambar di atas mencerminkan bahwa angkatan kerja yang mempunyai pendidikan tinggi cenderung tidak bersedia untuk bekerja pada sektor industri ini. Alasan utamanya tentu saja mengenai rendahnya upah yang diterima, bidang kerjanya kasar dan tidak ada harapan untuk jadi lebih baik.

Selain itu, banyaknya anak yang putus sekolah dan tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu SMP menyebabkan banyaknya pengangguran yang terjadi di daerah tersebut. Sebagian ada yang mencari pekerjaan ke luar daerah dan sebagian lagi mencari pekerjaan di dalam daerah. Bagi mereka yang memutuskan untuk bekerja di dalam daerah, sebagian besar terserap ke sektor industri genteng. Adapun gambaran penyerapan tenaga kerja pada sektor industri di Kecamatan Jatiwangi dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Jumlah Perusahaan dan Penyerapan Tenaga Kerja oleh Industri
Di Kecamatan Jatiwangi dan Dawuan, Tahun 2006

No	Kecamatan	Industri Besar		Industri Sedang	
		Jumlah Perusahaan	Jumlah T.Kerja	Jumlah Perusahaan	Jumlah T.Kerja
1	Jatiwangi	4	949	231	8.252
2	Dawuan	2	691	46	1.428

Sumber : BPS

Menurut data BPS, pada tahun 2006 sektor industri di Kabupaten Majalengka mampu menyerap tenaga kerja mencapai 16.000 orang. Jika kita mengasumsikan bahwa sentra industri genteng terdapat di dua kecamatan yaitu Kecamatan Jatiwangi dan Kecamatan Dawuan maka dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa industri genteng mampu menyerap 11.320 tenaga kerja. Artinya keberadaan industri genteng di Kabupaten Majalengka mampu menyerap sekitar 70% dari jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor industri di Kabupaten Majalengka.

Meskipun sektor industri genteng mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak, namun tetap belum bisa menampung penawaran dari tenaga kerja terhadap sektor tersebut. Data hasil penelitian penulis menunjukkan meskipun jumlah orang yang melamar ke perusahaan genteng yang dipilih sebagai responden (Perusahaan Responden) rata-rata hanya 12 orang per perusahaan, namun tetap saja perusahaan tidak mampu untuk menyerap tawaran tersebut. Adapun jumlah pelamar pada perusahaan responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Jumlah Pelamar Industri Genteng
di Kecamatan Jatiwangi

Jumlah Pelamar per Perusahaan	Jumlah Perusahaan
7-8	2
9-10	11
11-12	15
13-14	12
15-16	16
17-18	2
19-20	2
Jumlah	60

Sumber : angket penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa setidaknya sebanyak 15 s.d. 16 orang menawarkan tenaganya untuk bekerja di perusahaan genteng setiap bulannya.

Sementara itu, data penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Jumlah Pelamar Industri Genteng yang Diterima
di Kecamatan Jatiwangi

Jumlah Pelamar yang Diterima Bekerja	Jumlah Perusahaan
0-1	23
2-3	15
4-5	10
6-7	6
8-9	3
10-11	2
12-13	0
14-15	1
Jumlah	60

Sumber : angket penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa perusahaan responden cenderung hanya menerima tenaga kerja satu orang setiap bulannya bahkan tidak sama sekali. Fenomena ini cukup untuk menjelaskan bahwa industri genteng sudah cukup dalam menyerap tenaga kerja, sehingga ketika muncul penawaran baru maka tidak

semuanya akan terserap. Yang lebih menarik lagi, di dalam industri genteng, ada satu musim di mana baik itu perusahaan ataupun tenaga kerja itu sendiri memutuskan untuk menghentikan maupun berhenti bekerja. Biasanya musim tersebut adalah pada musim hujan, di mana perusahaan mengurangi aktivitas produksinya sehingga harus memberhentikan sebagian tenaga kerjanya untuk sementara. Sementara, dari pihak tenaga kerja itu sendiri pun ada yang dengan sukarela berhenti untuk beralih menjadi buruh tani.

2. Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan rasio antara jumlah output yang dihasilkan oleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi tersebut. Produktivitas tenaga kerja masuk ke dalam kategori produktivitas parsial yang artinya hanya membandingkan output dengan salah satu input saja misalkan rasio antara input dengan output tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja cenderung meningkat dalam waktu yang cukup lama setelah tenaga kerja tersebut menjadi terlatih, terdidik dan diperlengkapi dengan peralatan yang lebih banyak.

Pada industri genteng, produktivitas tenaga kerja didukung pula oleh jumlah *handpress* yang dimiliki perusahaan dan kecekatan/kemampuan tenaga kerja itu sendiri. *Handpress* atau pressan adalah alat yang digunakan untuk mencetak *empleng* (tanah liat) menjadi genteng mentah. Biasanya di dalam satu hari, satu pressan mampu menghasilkan genteng sebanyak 4.000 unit genteng dengan catatan tenaga kerja yang mengoperasikan pressan tersebut sudah benar-benar berpengalaman. Selain dioperasikan oleh dua orang operator, satu unit

pressan juga dibantu oleh 5 s.d 15 orang bagian pemotong yang biasanya tenaga kerja perempuan. Jadi di dalam satu unit pressan terlibat sekitar 15 orang tenaga kerja. Data yang penulis peroleh dari perusahaan responden tentang jumlah pressan yang mereka miliki adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jumlah *Hand Press* pada Perusahaan Genteng
di Kecamatan Jatiwangi

Jumlah <i>Hand Press</i>	Jumlah Perusahaan
2-4	13
5-6	26
8-10	13
11-13	4
14-16	0
17-19	2
20-22	0
23-25	2
Jumlah	60

Sumber : data penelitian, diolah

Dari data yang diperoleh penulis, ternyata perusahaan genteng rata-rata memiliki 5 s.d 6 mesin *hand press*.

Adapun jumlah output genteng yang dihasilkan dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Jumlah Output Genteng
di Kecamatan Jatiwangi

Jumlah Output yang Dihasilkan (Unit Genteng)	Jml. Perusahaan
62.500 - 123.290	8
123.291 - 184.081	14
184.082 - 244.872	6
244.873 - 305.663	23
305.664 - 366.454	4
366.455 - 427.245	3
427.246 - 488.036	2
Jumlah	60

Sumber : angket penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 23 perusahaan genteng mampu menghasilkan output sebanyak 244.873 s.d. 305.663 unit genteng per bulan.

Sementara itu jumlah tenaga kerja pada perusahaan responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Jumlah Tenaga Kerja Industri Genteng
di Kecamatan Jatiwangi

Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Perusahaan
20 - 37	24
38 - 55	17
56 - 73	12
74 - 91	2
92 - 109	3
110 - 126	0
127 - 144	2
Jumlah	60

Sumber : angket penelitian, diolah

Sebanyak 55 perusahaan genteng memiliki jumlah tenaga kerja antara 20 s.d 91 orang tenaga kerja. Sementara 5 perusahaan memiliki tenaga kerja sebanyak 92 s.d 144 orang tenaga kerja. Ini menggambarkan bahwa perusahaan yang ada di industri genteng rata-rata merupakan perusahaan berskala sedang. Hal ini sejalan dengan penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 4 perusahaan besar dan 56 perusahaan sedang.

Adapun produktivitas tenaga kerja pada perusahaan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
 Produktivitas Tenaga Kerja Industri Genteng
 di Kecamatan Jatiwangi

Produktivitas Tenaga Kerja (unit/TK)	Tingkat Produktivitas	Jumlah Perusahaan	%
1357 - 2278	Rendah	6	10
2279 - 3201		5	8
3202 - 4123		10	16,6
4124 - 5046	Sedang	11	18,3
5047 - 5968		5	8
5969 - 6891	Tinggi	7	11,6
6892 - 7813		16	26,6
Jumlah		60	100

Sumber : angket penelitian, diolah

Sebanyak di 16 perusahaan atau 26,6% dari jumlah responden memiliki tenaga kerja yang mampu menghasilkan produktivitas cukup tinggi sebesar 6.892 s.d 7.813 unit per bulannya. Sementara produktivitas tenaga kerja sebesar 4.124 s.d 5.046 unit per bulannya terdapat di 11 perusahaan. Tabel di atas menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja di industri genteng telah mencapai 7.000 unit per tenaga kerja per bulannya dengan rata-rata sebesar 5.020 unit genteng per tenaga kerja per bulan-nya.

3. Keterampilan Tenaga Kerja

Keterampilan tenaga kerja diperoleh melalui pengalaman tenaga kerja tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin lama ia menekuni satu bidang pekerjaan maka semakin tahu terhadap pekerjaannya, dengan kata lain seorang tenaga kerja dikatakan sudah berpengalaman. Semakin tenaga kerja berpengalaman maka semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya. Keterampilan ini pada akhirnya akan memunculkan prestasi kerja yang memuaskan.

Dalam industri genteng, tidak terlalu sulit dalam melakukan pekerjaan. Hanya sedikit bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Salah satu bidang yang menuntut keterampilan baik tersebut adalah bagian press dan bagian potong. Bagian press menuntut keterampilannya dalam mengoperasikan mesin *hand press* sehingga dalam jangka waktu yang ditetapkan mampu mencapai produksi yang telah ditargetkan perusahaan. Bagian press inilah yang menentukan berapa banyak output yang dihasilkan setiap harinya bahkan setiap bulannya. Oleh karena itu pada bagian press ini menuntut kecepatan, ketepatan serta kehati-hatian. Bagian lainnya yang menuntut untuk memiliki keterampilan adalah bagian potong. Pada bagian potong menuntut kerapihan, kecepatan dan kehati-hatian. Biasanya bagian potong adalah tenaga kerja perempuan karena dianggap lebih rapi.

Oleh karena itu, di dalam penelitian ini, penulis mengukur keterampilan dengan indikator seberapa cepat, seberapa banyak dan seberapa baik tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaannya. Adapun penelitian diukur melalui skala sikap yang diberikan kepada para pengusaha genteng tentang penilaiannya terhadap keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Tiap-tiap aspek diukur berdasarkan skala sikap dengan nilai tertinggi yaitu 5 dan nilai terendah yaitu 1. Adapun penjelasan tiap aspek adalah sebagai berikut :

1) Aspek Waktu

Aspek waktu digunakan dalam menilai seberapa cepat tenaga kerja menghasilkan output. Skala sikap bernilai 5 - 1 terdiri dari : sangat cepat (*dalam 8 jam menghasilkan lebih dari 30 unit genteng*); tepat waktu (*dalam 8 jam menghasilkan 30 unit genteng*); biasa (*dalam 8 jam kadang menghasilkan 30 unit*

genteng, kadang tidak); lambat (dalam 8 jam menghasilkan kurang dari 30 unit genteng); lambat sekali (dalam 8 jam menghasilkan sangat kurang dari 30 unit genteng).

2) Aspek Kualitas

Aspek kualitas digunakan untuk menilai seberapa baik tenaga kerja dalam menghasilkan output yang bagus. Skala sikap bernilai 5 -1 terdiri dari : sangat baik (*sempurna melebihi kategori KW 1*); baik (*kategori KW 1*); biasa (*seimbang antara kategori KW 1 dan KW 2*); buruk (*kategori KW 2*); sangat buruk (*kategori kereweng/cacat*).

3) Aspek Kuantitas

Aspek kualitas digunakan untuk menilai apakah tenaga kerja mampu untuk menghasilkan jumlah output yang telah ditargetkan pengusaha. Skala sikap 5 – 1 terdiri dari : sangat banyak (*2 kali lebih banyak dari yang ditargetkan*); banyak (*lebih dari yang ditargetkan*); sesuai dengan yang diharapkan (*sesuai dengan yang ditargetkan*); sedikit (*kurang dari yang ditargetkan*); sangat sedikit (*sangat kurang dari yang ditargetkan*).

Dari hasil penelitian terhadap responden diperoleh data jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.10
Penilaian Pengusaha Genteng terhadap Keterampilan Tenaga Kerja
di Kecamatan Jatiwangi

Skala Sikap	Aspek Keterampilan					
	Waktu		Kualitas		Kuantitas	
	Jml. Resp.	%	Jml. Resp.	%	Jml. Resp.	%
5	11	18,33	-	-	-	-
4	30	50,00	38	63,33	39	65
3	19	31,67	22	36,67	21	35
2	-	-	-	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	60	100	60	100	60	100

Sumber : angket penelitian, diolah

Dari hasil penelitian diperoleh hasil gambaran bahwa penilaian keterampilan tenaga kerja dari aspek seberapa cepat tenaga kerja menghasilkan output yaitu 50% pengusaha menilai bahwa tenaga kerja-nya mampu menghasilkan output dengan tepat waktu, 18,33% menilai tenaga kerja-nya bekerja sangat cepat dan 31,67% menilai biasa saja, sementara itu kategori lambat dan lambat sekali tidak ada satu pun tenaga kerja yang termasuk ke dalam tingkat keterampilan tersebut.

Dari aspek kualitas barang yang dihasilkan diperoleh hasil penelitian yaitu 63,33% pengusaha menilai tenaga kerja-nya menghasilkan produk yang baik dan sisanya 36,67% pengusaha menilai biasa saja, sementara untuk kategori sangat baik, buruk dan sangat buruk tidak ada satu pun tenaga kerja yang termasuk ke dalam tingkat keterampilan tersebut.

Sementara itu, untuk kuantitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja, 65% pengusaha menilai tenaga kerja-nya menghasilkan output lebih banyak dari yang ditargetkan dan sisanya 35% menilai tenaga kerja-nya menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan, sementara untuk kategori sangat banyak, sedikit dan sangat sedikit tidak ada satu pun tenaga kerja yang termasuk ke dalam tingkat keterampilan tersebut.

Adapun dari ke-tiga aspek penilaian keterampilan tadi diperoleh skor sebagai berikut :

Tabel 4.11
Aspek Keterampilan Tenaga Kerja Industri Genteng
di Kecamatan Jatiwangi

Skor Keterampilan	Jumlah Perusahaan	Prosentase
9 - 9,58	6	10 %
9,59 - 10,17	13	21,7%
10,18 - 10,77	-	-
10,78 - 11,36	17	28,3%
11,37 - 11,95	-	-
11,96 - 12,54	14	23,3%
12,55 - 13,14	10	16,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : angket penelitian, diolah

Pada tabel 4.10 diatas diperoleh gambaran bahwa skor keterampilan tertinggi berada pada skor 10,78 – 11,36 sehingga pada interval ini kita katakan bahwa keterampilan tenaga kerja masuk dalam kategori “cukup terampil”. Keterampilan tenaga kerja dikatakan “tidak terampil” jika berada pada skor < 10,78 dan dikatakan “sangat terampil” jika berada pada skor > 11,36. dari data di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa 28,3 % tenaga kerja pada industri genteng di Kecamatan Jatiwangi cukup terampil, 32,7 % tenaga kerja pada industri genteng di Kecamatan Jatiwangi tidak terampil dan 40% tenaga kerja pada industri genteng di Kecamatan Jatiwangi sangat terampil.

4. Upah

Upah tenaga kerja pada industri genteng jatiwangi rata-rata masih di bawah upah minimum yang berlaku. Adapun gambaran mengenai upah tenaga kerja industri genteng dari hasil penelitian penulis terhadap perusahaan responden dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Upah Tenaga Kerja Industri Genteng
Menurut Jenis Kelamin
di Kecamatan Jatiwangi

No.	Jenis Kelamin	Upah (Rp.)		
		Terendah	Tertinggi	Rata-Rata
1	Laki-Laki	13.000	22.000	17.500
2	Perempuan	8.000	11.000	9.500

Sumber : data penelitian, diolah

Dari tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa upah rata-rata tenaga kerja Laki-Laki sebesar Rp. 17.500,- sementara upah untuk tenaga kerja perempuan sebesar Rp. 9.500,- . Adapun upah dibayarkan per minggu sehingga jika hari kerja dalam satu minggu adalah enam hari dan dalam satu bulan terdiri dari empat minggu maka rata-rata upah tenaga kerja industri genteng per bulannya adalah Rp. 420.00,- untuk tenaga kerja pria dan Rp. 228.000,- untuk tenaga kerja perempuan. Sementara upah minimum di Kabupaten Majalengka adalah Rp. 516.000,- . Biasanya jam masuk kerja berkisar antara pukul 06.30 – 07.00 WIB dan waktu keluar/pulang tenaga kerja berkisar antara pukul 14.30 – 15.00 WIB. Adapun hari kerja pada industri genteng adalah 6 hari dalam 1 minggu.

Perbedaan upah menurut jenis kelamin (gender) terjadi karena pandangan perusahaan genteng dalam hal produktivitas yang dimiliki tenaga kerja. Tenaga kerja laki-laki dianggap lebih produktif dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan, oleh karena itu penggunaan tenaga kerja laki-laki lebih banyak daripada tenaga kerja perempuan. Data hasil penelitian penggunaan tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan penggunaan tenaga kerja perempuan. Selisih produktivitas laki-laki lebih besar sebesar 400 unit/Tk jika dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja perempuan.

Adapun data hasil penelien mengenai upah tenaga kerja per jam pada responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Upah Tenaga Kerja Industri Genteng Per Jam
di Kecamatan Jatiwangi

No.	Keterangan	Upah/Jam (Rp.)
1	Terendah	54,69
2	Tertinggi	80,73
3	Rata-Rata	67,71

Sumber : angket penelitian, diolah

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa upah rata-rata per jam tenaga kerja industri genteng sebesar Rp. 67,71.

B. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi. Dengan menggunakan bantuan program aplikasi statistik *SPSS 13.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang dipergunakan untuk mengukur besarnya sumbangan/andil (*share*) variabel X terhadap variasi atau naik turunnya Y (J.Supranto, 2005:75). Penghitungan R^2 merupakan ukuran ikhtisar yang mengatakan seberapa baik regresi sampel mencocokkan data (Gujarati, 1978:44). Koefisien Determinasi (R^2) menyatakan proporsi ragam pada Y (variabel terikat) yang dapat diterangkan oleh X (variabel bebas), variabel terikat Y mempunyai sejumlah variabilitas tertentu yang didefinisikan sebagai ragamnya (Gujarati, 1978:99). Dengan kata lain, uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3)

terhadap variabel Y. Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel Model Summary dibawah ini :

Tabel 4.14
Tabel R²

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Durbin-Watson
1	0,690	0,476	0,448	1,529

Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS

Nilai R² sebesar 0,476 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh sebesar 47,6% terhadap variabel terikat, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 52,4%. Dengan kata lain, hal ini berarti besarnya sumbangan variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) terhadap variabel Y adalah sebesar 47,6%

b. Uji Signifikansi

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan dan bersama-sama, untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Kriteria pengujian nilai F adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan taraf keyakinan 95% maka H₀ ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara serempak atau bersama-sama dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ tidak dapat ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh secara serempak dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4.15
Tabel ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean squares	F	Sig.	Signifikansi
1	Regression	0,310	3	0,103	16,949	0,000	signifikan
	Residual	0,342	56	0,006			
	Total	0,652	59				

Sumber: hasil perhitungan dengan SPSS

Uji hipotesis melalui uji F diperoleh dari tabel anova. Pada tabel anova di atas ditunjukkan hasil F test sebesar 16,949 dengan tingkat signifikansi 0.000. Uji hipotesis dapat diperoleh dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Hipotesis

H_0 : tidak terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

H_a : terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

2) Ketentuan

F hitung < F tabel (H_0 diterima, H_a ditolak)

F hitung > F tabel (H_0 ditolak, H_a diterima)

3) Kesimpulan : dari tabel F dengan α 0.05 dengan df = 60-3-1= 56 diperoleh F tabel sebesar 2,77. Mengingat nilai F hitung 16,949 > F tabel 2,77 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji t

Dalam pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% atau 0.05 pada taraf signifikan 95%. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen

dalam mempengaruhi variabel dependen. Pengujian t-statistik ini merupakan uji signifikansi dua arah.

Tabel 4.16
Tabel Signifikansi & t Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Signifikansi
	B	Std. Error			
1 (constant)	3,444	0,269	12,784	0,000	
Over-supply	-0,071	0,035	-2,013	0,049	Signifikan
Produktivitas	0,101	0,031	3,259	0,002	Signifikan
Keterampilan	0,034	0,047	0,720	0,474	Tidak signifikan

sumber : hasil perhitungan dengan SPSS

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi tiap variabel bebas. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansinya yaitu 0,049 ; 0,002 dan 0,474 masing-masing untuk *over-supply* tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan keterampilan tenaga kerja. Mengingat syarat kesignifikasian adalah harus $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hanya variabel keterampilan yang tidak signifikan. Dengan langkah-langkah berikut ini uji t dapat dilakukan sebagai berikut :

a) Hipotesis

H_0 : secara parsial tidak terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

H_a : secara parsial terdapat pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y

b) Ketentuan

t hitung $<$ t tabel (H_0 diterima, H_a ditolak)

t hitung $>$ t tabel (H_0 ditolak, H_a diterima)

c) Kesimpulan : diperoleh t tabel sebesar 2,00 sehingga pengaruh untuk tiap tiap variabel bebas adalah sebagai berikut :

- *Over-supply* tenaga kerja

t hitung - 2,013 $>$ t tabel 2,00 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

- Produktivitas tenaga kerja

t hitung 3,259 > t tabel 2,00 berarti Ho ditolak dan Ha diterima

- Keterampilan tenaga kerja

t hitung 0,720 < t tabel 2,00 berarti Ho diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan tingkat signifikansi. Maka diperoleh model persamaan :

$$Y = 3,444 - 0,071 X_1 + 0,101 X_2 + 0,034 X_3$$

Dari persamaan $Y = 3,444 - 0,071 X_1 + 0,101 X_2 + 0,034 X_3$ memiliki makna bahwa jika tidak ada pengaruh dari ketiga variabel bebas maka upah tenaga kerja konstan sebesar 3,444 satuan. Sedangkan koefisien -0,071 pada X_1 (*over-supply*) menunjukkan bahwa setiap ada perubahan 1 (satu) orang kelebihan tenaga kerja pada industri genteng maka upah akan turun sebesar 0,071 satuan. Koefisien 0,101 pada X_2 (Produktivitas) menunjukkan bahwa jika ada perubahan sebesar 1 (satu) unit/tenaga kerja dari produktivitas tenaga kerja maka upah akan naik sebesar 0,101 satuan dan angka 0,034 pada X_3 (Keterampilan) menunjukkan bahwa jika ada perubahan sebesar 1 (satu) satuan maka keterampilan akan naik sebesar 0,034 satuan.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Satu dari asumsi model regresi linier klasik adalah bahwa tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel-variabel yang menjelaskan yang termasuk dalam model. Istilah multikolinieritas menunjukkan adanya derajat kolinieritas yang tinggi diantara variabel-variabel bebas. Bila variabel-variabel bebas

berkorelasi secara sempurna, maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan memiliki standar error yang tak hingga. Namun, apabila keterkaitan linier ini kurang sempurna, maka meskipun koefisien regresi dapat ditentukan, tetapi memiliki standar error yang sangat besar, yang berarti koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Tabel 4.17
Nilai VIF & Tolerance

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(constant)		
	Over-supply	0,600	1,665
	Produktivitas	0,519	1,928
	Keterampilan	0,456	2,194

sumber : hasil perhitungan dengan SPSS

Salah satu alternatif untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu melalui faktor varian inflasi (*VIF*, *Variance Inflation Factor*) yang bisa dilihat pada tabel 4.16. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai VIF untuk variabel over-supply, produktivitas, dan keterampilan tenaga kerja masing-masing adalah sebesar 1,665; 1,928; dan 2,194. Karena nilai VIF dari semua variabel bebas adalah kecil, yaitu di bawah 5, dengan demikian variabel-variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas.

Selain menggunakan VIF, kita pun dapat menggunakan nilai *Tolerance* (TOL) untuk mendeteksi multikolinieritas. Pada persamaan regresi, untuk variabel over-supply, produktivitas, dan keterampilan tenaga kerja didapat besarnya *tolerance* masing-masing sebesar $1/1,665 = 0,600$; $1/1,928 = 0,519$; dan $1/2,194 = 0,456$. Default bagi SPSS bagi angka *tolerance* adalah 0,0001. Semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *Tolerance* di atas 0,0001. Terlihat bahwa semua variabel telah memenuhi

persyaratan ambang toleransi, dan berarti di dalam model tidak terdapat persoalan multikolinieritas.

b. Heteroskedastisitas

Beberapa akibat yang ditimbulkan akibat adanya heteroskedastisitas

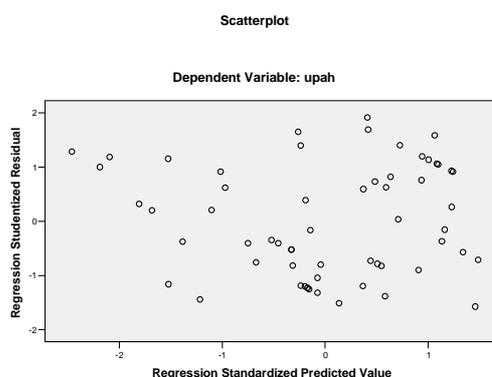
(Sumodiningrat, 1994:266) :

- a) Penaksir-penaksir *OLS* tidak akan bias (*unbiased*)
- b) Artinya, penaksir-penaksir kuadrat terkecil adalah *unbiased*, sekalipun dalam kondisi heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan karena di sini tidak digunakan asumsi homoskedastisitas.
- c) Varian dari koefisien-koefisien *OLS* salah.
- d) Penaksir-penaksir *OLS* akan menjadi tidak efisien.

Adapun kriteria pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan melalui analisis grafik hasil output SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika grafik mengikuti pola tertentu misal linier, kuadratik atau hubungan lain berarti pada model tersebut terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika pada grafik plot tidak mengikuti pola atau aturan tertentu maka pada model tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian SPSS menghasilkan grafik sebagai berikut :



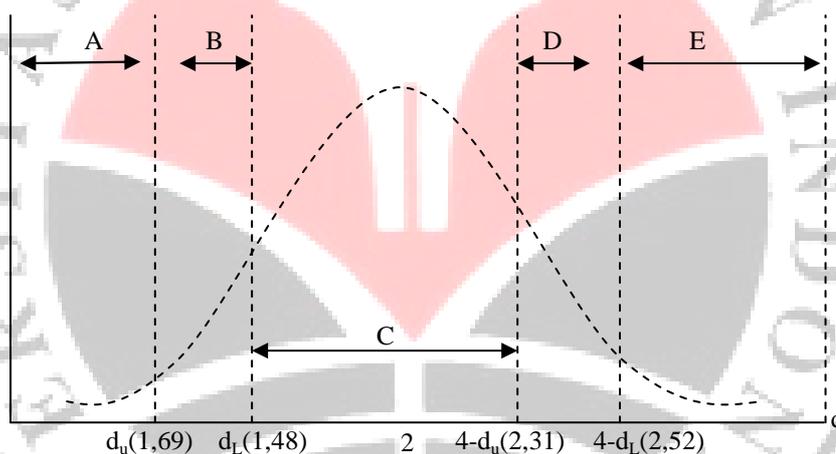
Gambar 4.4
Scatterplot
Sumber : output SPSS

Grafik plot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Pengujian yang digunakan untuk mengetahui autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Hasil pengujian Durbin-Watson dengan bantuan SPSS diperoleh nilai Durbin-Watson 1,529.

Dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 0,05; $n = 60$ dan $k'=3$ diperoleh nilai $d_L = 1,48$; $d_u = 1,69$; $4-d_L = 2,52$ dan $4-d_u = 2,31$. pengambilan keputusan dapat didasarkan pada gambar statistik d Durbin Watson dibawah ini:



Gambar 4.5
Statistik d Durbin Watson
Sumber : J. Supranto (2005:104)

Keterangan :

- A : Tolak H_0 , berarti ada otokorelasi positif
- B/D : Tidak ada keputusan
- C : Terima H_0 atau H_0^* atau keduanya
- E : Tolak H_0^* , berarti ada otokorelasi negatif
- H_0 : Tidak ada korelasi positif. H_0^* : Tidak ada korelasi negatif

Menurut Purbayu Budi Santosa (2005:161) aturan keputusan adalah jika nilai Durbin Watson (DW) < -2 maka bisa diartikan terjadi gejala autokorelasi

positif. Jika nilai $DW > 2$ maka terjadi gejala autokorelasi negatif. Jika nilai DW berada diantara (-2) dan $(+2)$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi negatif/positif. Oleh karena itu dari Gambar 4.5 maupun pendapat tadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

D. Pembahasan

a. Pengaruh *Over-Supply* Tenaga Kerja terhadap Upah

Dari hasil analisis data penelitian dan uji hipotesis diperoleh model regresi $Y = 3,444 - 0,071X_1 + 0,101X_2 + 0,034X_3$. Di mana X_1 merupakan variabel *over-supply* tenaga kerja. Dari model tersebut diketahui bahwa kelebihan penawaran tenaga kerja atau *over-supply* tenaga kerja berpengaruh secara negatif terhadap besarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja industri genteng jatiwangi, ketika *over-supply* tenaga kerja bertambah sebesar 1 (satu) orang maka akan mengakibatkan upah turun sebesar 0,071 satuan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa jumlah penawaran tenaga kerja pada industri genteng jatiwangi cukup banyak. Secara kasar, hal ini dapat kita lihat dari tingginya angka putus sekolah khususnya pada tingkat Sekolah Dasar ataupun tidak melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi lagi. Hal ini tidak lain disebabkan masih rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pendidikan di samping kesejahteraan mereka yang mayoritas berada pada garis kemiskinan. Hal ini-lah yang menyebabkan menumpuknya *supply* tenaga kerja di Kecamatan Jatiwangi atau dengan kata lain menjadi penganggur. Di antara mereka, sebagian mencoba mengadu nasib ke luar daerah dan sebagian lagi masih bertahan di daerah. Namun, tidak sedikit mereka yang keluar daerah akhirnya kembali karena

makin sulit mendapatkan pekerjaan di luar daerah. Akhirnya, bagi mereka tidak ada jalan lain yaitu dengan menawarkan tenaga-nya pada perusahaan genteng meski upah yang diberikan terbilang rendah.

Lain hal dari sisi penyerapan tenaga kerja yaitu sisi perusahaan, perusahaan genteng rata-rata telah memiliki banyak orang yang dipekerjakan, ditambah lagi dengan tidak menentunya prospek penjualan. Sehingga perusahaan cenderung untuk tidak menambah jumlah tenaga kerja-nya. Hal yang unik adalah pada musim-musim tertentu perusahaan harus mengurangi proses produksinya baik itu karena prospek yang tidak menentu, musim atau pun bangkrut. Oleh karena itu, ada satu masa di mana perusahaan tidak akan pernah menerima tenaga kerja baru khususnya pada saat-saat musim hujan dikarenakan proses produksi terhambat yang pada akhirnya akan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di sektor industri genteng ini.

Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah *over-supply* tenaga kerja pada industri genteng ini diperlukan peran dari pemerintah ataupun pengusaha genteng. Pemerintah diharapkan dapat menyusun kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan eksistensi industri genteng menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan skala perusahaan-perusahaan genteng dari yang tadinya mayoritas berskala sedang menjadi perusahaan besar. Dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan genteng menjadi perusahaan berskala besar maka otomatis akan mengakibatkan permintaan tenaga kerja baru. Hal ini dapat ditempuh pemerintah melalui pemberian bantuan maupun fasilitas yang lebih bersifat manajerial maupun pemasaran kepada perusahaan.

b. Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Upah

Dari hasil analisis data penelitian dan uji hipotesis diperoleh model regresi $Y = 3,444 - 0,071X_1 + 0,101X_2 + 0,034X_3$. dimana X_2 merupakan variabel produktivitas tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan produktivitas tenaga kerja sebesar 1 (satu) unit/tenaga kerja maka akan mengakibatkan kenaikan upah sebesar 0,101 satuan. Pengaruh positif dari produktivitas terhadap upah senada dengan pernyataan dari Sadono Sukirno (2005 : 352) yang menyatakan bahwa “Upah riil yang diterima tenaga kerja tergantung kepada produktivitas dari tenaga kerja tersebut.”

Hal ini dapat dipahami karena fakta di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja mencerminkan output yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri. Ketika produktivitas tenaga kerja tinggi maka pengusaha tidak segan-segan untuk memberikan imbalan yang lebih besar kepada tenaga kerja.

Keputusan penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan diharapkan mampu untuk memberikan keuntungan secara maksimal terhadap perusahaan, dimana keputusan itu sendiri didasarkan pada hasil penjualan marginal yang diterima oleh perusahaan. Dengan kata lain, dengan penambahan tenaga kerja maka diharapkan mampu memberikan nilai lebih pada perusahaan. Oleh karena itu dalam hal penyerapan tenaga kerja maka perusahaan akan melihat dari diri tenaga kerja itu sendiri apakah tenaga kerja itu mampu untuk bekerja atau dengan kata lain produktif atau tidak. Semakin produktif tenaga kerja maka dapat memberikan tambahan output yang lebih tinggi lagi. Hal ini akan mengakibatkan penerimaan

perusahaan bertambah dan pada akhirnya perusahaan bersedia untuk meningkatkan upah tenaga kerja-nya.

c. Pengaruh Keterampilan Tenaga Kerja Terhadap Upah

Dari hasil analisis data penelitian dan uji hipotesis diperoleh model regresi $Y = 3,444 - 0,071X_1 + 0,101X_2 + 0,034X_3$. Dari analisis data dan uji hipotesis diketahui bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah. Hal ini dikarenakan dalam industri genteng jatiwangi tidak mengenal pembedaan upah berdasarkan jenis pekerjaan. Semua tenaga kerja dibayar dengan sistem upah yang sama yaitu per hari dengan besaran yang sama pula.

Para pengusaha industri genteng tidak terlalu memperhatikan apakah tenaga kerja-nya terampil atau tidak. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam penelitian ini keterampilan diukur berdasarkan seberapa cepat, seberapa banyak dan seberapa baik tenaga kerja menghasilkan output. Yang menjadi perhatian dari pengusaha adalah lebih pada seberapa sering seorang tenaga kerja masuk ke pabrik dan bekerja dalam satu minggu atau satu bulan. Ada beberapa alasan mengapa keterampilan tenaga kerja tidak terlalu menjadi bahan perhatian bagi para pengusaha, di antaranya adalah :

- 1) Penerimaan ataupun perekrutan tenaga kerja tidak dilakukan dengan profesional.

Penerimaan pada industri genteng masih dilakukan secara tradisional ataupun kekeluargaan. Tidak sedikit dalam satu perusahaan genteng sebagian besar tenaga kerja-nya merupakan sanak saudara atau pun tetangga pemilik perusahaan. Sehingga implikasi dari kebijakan ini adalah perusahaan lebih bersifat

sukarela dalam memberikan upah, asal bisa membantu sanak saudara dan tetangga untuk bekerja dan tidak terlalu mementingkan keterampilan apa yang mereka miliki.

2) Tidak mematok segi usia di dalam bekerja

Perekrutan tradisional secara kekeluargaan mungkin dapat kita maklumi. Satu hal yang lebih unik dari industri genteng adalah tidak adanya patokan usia untuk bekerja. Telah dibahas bahwa 25% tenaga kerja industri genteng jatiwangi berusia 41 – 60 tahun dan 10% tenaga kerja industri genteng jatiwangi berusia di atas 60 tahun. Hal ini mungkin perlu penganalisisan lebih lanjut apakah pada usia diatas 41 tahun mereka masih produktif, sementara dalam pengupahan disamaratakan. Para pengusaha tidak terlalu mementingkan meski tenaga kerja yang berusia 15 – 25 tahun lebih terampil atau tidak, tetap saja dalam hal pengupahan mereka sama dengan yang berusia di atas 41 tahun meski mereka tidak terlalu terampil.

3) Belum tersentuh sistem manajemen yang baik

Kebanyakan dari pengusaha industri genteng tidak terlalu memperhatikan sistem manajemen khususnya manajemen personalia. Para pengusaha genteng lebih senang dengan hal yang bersifat *instan* dan “tidak mau pusing”. Sehingga hal itulah yang membuat tidak ada perbedaan kepada tenaga kerja yang terampil dan tidak terampil dalam penentuan upah.

4) Bersifat padat karya

Industri genteng adalah industri padat karya yang membutuhkan tenaga kerja banyak. Terlebih lagi, kuantitas tenaga kerja di industri genteng lebih dibutuhkan daripada keterampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap tenaga kerja tersebut, hal ini dikarenakan bidang pekerjaan dalam industri genteng tidak terlalu

membutuhkan keterampilan khusus dan lebih pada kekuatan fisik dari tenaga kerja tersebut seperti untuk memotong genteng, menjemur genteng, bongkar-muat dan mencetak genteng.

E. Implikasi Pendidikan

Dewasa ini, wacana pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari mahalannya biaya dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan khususnya pendidikan yang bersifat formal. Hal inilah yang sering dikambinghitamkan sebagai factor penyebab rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. Rendahnya pendidikan dan kemiskinan seolah menjadi siklus yang wajar dalam wajah pendidikan Indonesia.

Oleh karena itu, pembahasan mengenai upah diharapkan mampu menjadi awal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan adanya upah yang layak maka diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja sehingga kemiskinan dapat teratasi. Ketika kemiskinan semakin berkurang maka wacana akan mahalannya biaya pendidikan dapat terabaikan. Lebih lanjut, terpenuhinya pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri seperti meningkatnya produktivitas, keterampilan maupun daya tawar dari tenaga kerja.

Pada saat produktivitas tenaga kerja meningkat dan keterampilan meningkat maka diharapkan upah tenaga kerja pun dapat meningkat sehingga kesejahteraan akan meningkat dan pada akhirnya kebutuhan tenaga kerja akan pendidikan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga mereka pada khususnya dapat terpenuhi dan ditingkatkan.