BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan segmen terbesar pelaku ekonomi nasional. UMKM juga merupakan usaha yang kuat menghadapi situasi ekonomi yang sulit, terlihat saat krisis ekonomi melanda Indonesia UMKM tetap mampu bertahan, bahkan UMKM mampu memberikan sumbangan dalam proses penyembuhan perekonomian nasional (Rifda dan Hendra, 2012).

Kabupaten Jepara merupakan salah satu daerah di Jawa Tengah yang memiliki cukup banyak UMKM yang berpotensi. Terbukti dari tahun 2015 penyerapan jumlah tenaga kerja sebesar 143.538 orang meningkat sebesar 146.958 orang di tahun 2017. Penyerapan nilai investasi Rp. 390.388.055.000 pada tahun 2015 meningkat sebesar Rp. 397.449.148.000 di tahun 2017, begitu pula ada peningkatan nilai produksi dari Rp. 3.935.497.013.000 pada tahun 2015 menjadi Rp. 4.204.468.608.000 di tahun 2017.

Tabel 1.1.

Data Nilai Produksi UMKM di Kabupaten Jepara
Tahun 2015-2017

No	Jenis UMKM	Nilai Produksi (juta rupiah)		
		2015	2016	2017
1	Furniture Kayu	1.967.139.927	2.098.359.384	2.186.321.462
2	Kerajinan Rotan	131.540.760	133.251.101	137.915.667
3	Tenun Ikat	570.932.805	596.167.404	583.550.104
4	Monel	119.211.764	110.616.558	77.543.702
5	Gerabah	1.469.981	1.829.657	1.829.657
6	Genteng	221.280.000	234.480.000	257.940.000
7	Rokok	33.880.577	33.453.735	33.457.864
8	Kerajinan kayu	353.502.157	399.725.322	398.937.427
9	Makanan	32.454.945	33.351.297	33.456.065
10	Konveksi	441.287.927	449.927.925	438.695.927
11	Bordir	24.138.641	24.167.916	23.635.918
12	Kerajinan Simping	3.900.342	3.436.517	2.643.475
13	Mainan Anak	19.180.642	20.947.280	23.471.049
14	Kuningan	3.911.367	4.708.127	5.070.291

Sumber: Dinas Perindustrian Kabupaten Jepara, 2018

Dari tabel 1.1 dapat dilihat nilai produksi yang dihasilkan oleh UMKM yang ada di Kabupaten Jepara. Nilai produksi kerajinan monel mengalami penurunan yang cukup signifikan secara berturut-turut dari tahun 2015 sampai tahun 2017 dibandingkan UMKM rokok dan kerajinan simping yang juga

mengalami penurunan. Hal ini juga berimbas kepada penurunan unit usaha dan tenaga kerja di UMKM Monel.

Sentra UMKM kerajinan monel berada di Kecamatan Kalinyamatan (Desa Robayan, Desa Kriyan, Desa Margoyoso, Desa Banyuputih, Desa Bakalan, Desa Krasak, dan Desa Gemulung). Menurunnya jumlah unit usaha yang berimbas pada menurunnya jumlah tenaga kerja dan nilai produksi menurut salah satu pemilik kerajinan Monel "Desty Monel" Bapak H. Ismail disebabkan beberapa hal antara lain karena minimnya minat generasi muda untuk menekuni seni kerajinan monel serta telah purnanya beberapa tenaga ahli monel karena faktor usia menyebabkan kemampuan dan pengalaman dalam pembuatan kerajinan monel sangat minim dan terbatas sehingga tidak dapat memenuhi permintaan terhadap industri monel. Omset yang tidak dapat dipastikan sehingga sistem pengupahan berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan berkisar Rp. 40.000,- sampai dengan Rp. 60.000 per hari/orang.

Oleh karena itu, antara pengusaha dengan karyawan harus mempunyai kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawan terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaiman, 2014).

Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa faktor yang berkaitan dengan produktivitas yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Menurut Siagian (2008:93) ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga.

Pada umumnya perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, salah satunya adalah karena faktor upah. Upah besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan

dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi upah yang diberikan makan akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya (Pandapotan, 2013).

Peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Tingkat pendidikan merupakan salah satu upaya yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2009:32) mengemukakan bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa

kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2011).

Terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan Yacob El Mario, Suhermin (2017) dimana dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal berbeda dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Emanuel Mengun (2013) dimana upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Permadi Saputra Prabowo (2016) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal berbeda dikemukakan oleh Wahyu Indriani Lestari Permataning Dewi (2017) dalam penelitiannya tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Endah Utami, Yuliawati (2011) menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Raharjo (2016) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **1.2.1.** Varibel independen dalam penelitian ini adalah upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
- **1.2.2.** Variabel dependen adalah produktivitas kerja.

- **1.2.3.** Obyek penelitian pada Sentra Pengrajin Kerajinan Monel di Desa Kriyan dan Desa Margoyoso Kecamatan Kalinyamatan Jepara.
- 1.2.4. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja pada Sentra Pengrajin Kerajinan Monel di Desa Kriyan Kecamatan Kalinyamatan Jepara.
- 1.2.5. Jumlah karyawan monel di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara sebanyak 290 karyawan.
- **1.2.6.** Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan setelah proposal disetujui pada bulan Maret 2018 sampai dengan Agustus 2018. KUDUS

1.3. Perumusan Masalah

Ada beberapa kendala yang mempengaruhi produktivitas kerajinan monel di Jepara antara lain kemampuan karyawan baru yang minim pengalaman kerja, sehingga produk yang dihasilkan jumlah sedikit dibandingkan karyawan lama. Tingkat pendidikan karyawan rata-rata SMP bahkan ada beberapa karyawan yang berpendidikan SD, diduga sulit melakukan inovasi untuk mempercepat waktu produksi. Kemampuan menghasilkan produk yang sedikit bagi karyawan baru tentunya berakibat pada upah yang diterima sehingga berpengaruh terhadap kebutuhan hidup karyawan. Berdasarkan permasalahan yang ada di kerajinan Monel Jepara di atas, maka pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara?
- 1.3.2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara?

- 1.3.3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara?
- 1.3.4. Apakah upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk menguji pengaruh upah terhadap produktivitas kerja di Sentra

 Pengrajin Kerajinan Monel Jepara secara parsial.
- 1.4.2. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara secara parsial.
- 1.4.3. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara secara parsial.
- 1.4.4. Untuk menguji pengaruh upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh upah, tingkat

pendidikan dan pengalaman kerja terhadap terhadap produktivitas kerja, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Memberikan kontribusi di Sentra Pengrajin Kerajinan Monel Jepara dalam memperhatikan upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

