

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Industri

Industrialisasi tidak terlepas dari usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan memanfaatkan secara optimal sumberdaya alam.

Industri mempunyai dua arti. Pertama; industri dapat berarti menghimpun perusahaan-perusahaan sejenis, misalnya industri tekstil yang merupakan himpunan pabrik atau perusahaan tekstil. Kedua; Industri dapat pula menunjuk sektor ekonomi yang didalamnya terdapat kegiatan produktif yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi. Kegiatan itu sendiri bersifat elektrikal atau bahan manual (Dumairy, 1997 : 227).

2. Macam-macam Industri

Untuk mengetahui macam-macam industri, bisa dilihat dari dua sudut pandang (Arsyad, 1997 : 341) :

a. Pengelompokan industri yang dilakukan oleh departemen perindustrian adalah sebagai berikut:

1) Industri Dasar

Meliputi Industri mesin dan Logam Dasar (IMLD) dan Industri Kimia Dasar (IKD). Yang termasuk dalam (ILMD) antara lain:

industri mesin pertanian, elektronika, kereta api, besi baja, tembaga, dan lain-lainnya. Sedangkan yang masuk dalam (IKD) antara lain: industri pengolahan kayu dan karet alam, industri peptisida, industri pupuk, dan lain-lain. Jika dilihat dari segi misinya, industri dasar mempunyai tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, membantu penjualan struktur industri yang bersifat padat modal.

2) Industri Kecil

Meliputi industri pangan (makanan, minuman, dan tembakau), industri sandang dan kulit (tekstil, pakaian jadi, serta barang dari kulit), industri kimia dan bahan bangunan (industri kertas, percetakan penerbitan, dan lain-lainnya), industri bukan logam dan industri logam. Kelompok industri ini diharapkan dapat menambah kesempatan kerja dan meningkatkan nilai tambah dan manfaat pasar dalam negeri dan pasar luar negeri.

3) Industri Hilir

Meliputi Aneka Industri (AI) yang meliputi industri pengolahan sumber daya hutan, industri yang mengolah sumber daya pertanian secara luas, industri yang mengolah hasil pertambangan dan lain-lainnya. Industri ini mempunyai misi meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan serta memperluas lapangan kerja .

- b. Pengelompokan industri berdasarkan jumlah tenaga kerja dibedakan menjadi 4 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu:

Tabel 2.1.
Pengelompokan Industri Menurut Tenaga Kerja

Jenis Industri	Jumlah Tenaga Kerja
Industri Besar	100 orang atau lebih
Industri Sedang	20 – 29 orang
Industri Kecil	5 – 9 orang
Industri Rumah Tangga	kurang dari 4 orang

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

- c. Industri Menurut eksistensi dinamisnya dikelompokkan menjadi 3 yaitu (Saleh, 1996 : 3) :

1) Industri Lokal

Kelompok industri yang menggantungkan kelangsungan usahanya pada pasar setempat serta tersebar dari segi lokasinya. Skala kelompok usaha ini umumnya sangat kecil dan dalam target pemasaran sangat terbatas yang menyebabkan kelompok ini pada umumnya hanya menggunakan sarana transportasi yang sederhana. Adapun pemasaran hasil produksi ditangani sendiri. Maka pada kelompok industri ini jasa pedagang perantara boleh dikatakan menonjol.

2) Industri Sentra

Kelompok jenis industri yang dari segi satuan usaha kecil tapi membentuk suatu pengelompokan atau kawasan industri yang terdiri dari unit usaha yang menghasilkan barang sejenis. Ditinjau dari pemasarannya kategori yang kedua ini menjangkau

pasar yang lebih luas dari pada industri lokal, sehingga peran pedagang perantara menjadi cukup menonjol.

3) Industri Mandiri

Kelompok Industri yang masih kecil tapi namun telah berkemampuan mengadaptasi teknologi yang tinggi. Dalam pemasarannya tidak tergantung pada pedagang perantara.

Selain pengelompokan industri di atas, industri juga dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Industri Substitusi Import (ISI)

Industri yang memasarkan hasil produksi untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri akan berbagai barang industri. Pada umumnya bersifat padat modal.

b. Industri Promosi Ekspor (IPE)

Industri ini mengutamakan pemasaran hasil produksinya dipasar Internasional atau luar negeri. Pada umumnya bersifat padat karya.

3. Pengertian dan Karakteristik Industri Kecil

a. Pengertian Industri Kecil

Industri kecil adalah industri yang berskala kecil dan industri rumah tangga yang diusahakan untuk menambah pendapatan keluarga (Mubyarto, et.al, 1979 : 19).

Sedang menurut Departemen Perindustrian, definisi industri kecil adalah industri yang modalnya kurang dari 600 juta. Sedangkan menurut Direktorat Jenderal Industri Kecil, industri kecil adalah

usaha yang mempunyai keseluruhan nilai asetnya tidak lebih dari 600 juta dan dimiliki oleh warga negara Republik Indonesia terdiri dari industri proses modern, industri dengan proses tradisional dan industri berbeda-beda (Suhardi, 1994 : 39).

b. Karakteristik Industri Kecil

Industri kecil pada awalnya berbentuk industri rumah tangga (*Home Industry*), tempat tinggal dan tempat kerja menjadi satu. Semua pekerjaan dari pimpinan, pelaksana produksi, dan penjualan dilakukan oleh para anggota dari suatu keluarga. Modal yang digunakan dalam kegiatan industri tercampur dengan uang rumah tangga dalam membiayai kehidupan sehari-hari sehingga untung dan rugi sulit untuk dibedakan oleh karena modal untuk produksi dengan yang dikonsumsi selalu sama.

Secara umum industri kecil mempunyai karakteristik yang hampir seragam (Kuncoro, 1997 : 28) yaitu:

- 1) Tidak adanya pembagian tugas yang jelas antara bidang administrasi dengan bidang operasi. Kebanyakan industri kecil dikelola oleh perorangan yang merangkap sebagai pemilik sekaligus pengelola industri, serta memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga dan kerabat dekatnya.
- 2) Rendahnya akses industri kecil terhadap lembaga-lembaga kredit formal. Industri kecil sebagian besar menggantungkan pembiayaan usahanya dari modal sendiri atau bahkan sumber-

sumber lainya seperti keluarga, kerabat, pedagang, perantara, bahkan rentenir.

- 3) Sebagian besar industri kecil ditandai belum mempunyai status badan hukum.
- 4) Ditinjau menurut golongan industri hampir sepertiga bagian dari seluruh industri kelompok bergerak di bidang industri makanan, minuman, tembakau, diikuti oleh kelompok industri bahan galian bukan logam.

4. Peranan dan Manfaat Industri Kecil

a. Peranan Industri Kecil

Peranan Industri kecil adalah sebagai berikut (Saleh, 1989 : 4):

- 1) Penyerapan tenaga kerja dan wadah pengembangan industri kecil adalah padat karya yang dapat menampung tenaga-tenaga tidak terampil dalam artian tidak mempunyai keahlian khusus.
- 2) Asas pemerataan dalam trilogi pembangunan mempunyai arti pemerataan bagi pendapatan serta kesempatan berusaha bagi masyarakat.
- 3) Jalur pemasaran industri kecil merupakan jalur pemasaran dari barang-barang produksi pasar besar, baik produk dalam negeri maupun produk luar negeri.
- 4) Pertumbuhan ekonomi daerah, pertumbuhan ekonomi kecil di daerah akan menumbuhkan pertumbuhan ekonomi daerah serta dapat menghambat perpindahan masyarakat dari desa ke kota,

sebaliknya industri kecil merupakan wadah penampung bagi masyarakat desa yang datang ke kota besar sehingga mengurangi halangan-halangan di kota besar.

b. Manfaat Industri Kecil

Industri kecil mampu memberikan manfaat-manfaat seperti:

- 1) Memberikan peluang usaha yang luas dan biaya yang relatif murah.
- 2) Turut memberikan peranan dalam meningkatkan mobilitas tabungan domestik, karena industri kecil cenderung memperoleh modal dari tabungan pengrajin sendiri.
- 3) Mempunyai kedudukan yang komplementer terhadap industri besar dan sedang, karena industri kecil menghasilkan produk yang relatif murah dan sederhana.
- 4) Lokasi produksi yang terserbar menyebabkan biaya transportasi yang murah, hingga barang-barang produksi dapat sampai pada konsumen dengan murah dan lengkap.

5. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan persatuan waktu (Payman, 1985 : 38). Produktivitas merupakan faktor penting dalam usaha meningkatkan hasil produksi. Produktivitas mempunyai hubungan yang erat dengan pendapatan masyarakat. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan

jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut). (Basu Sweasta, 1993 : 38).

Produktivitas mengandung pengertian filosofi kualitatif dan kuantitatif teknik operasional. Secara filosofis kualitatif, produksi mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak merasa cepat puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan menaikkan kemampuan kerja (Payman Simanjuntak, 1985 : 38). Ukuran yang sering dipakai untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja adalah nilai tambah (*value added*) yang dihasilkan oleh para pekerja.

Nilai tambah ini merupakan selisih dari pendapatan total setelah dikurangi dengan komponen biaya, termasuk pembelian bahan dasar. Oleh karena itu, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan nilai tambah yang lebih besar dari hari sebelumnya.

6. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang unggul diperoleh dari beberapa aspek yaitu: pendidikan, latihan, pengalaman, dan sebagainya. Kesemuanya itu berpengaruh pada produktivitas kerja seseorang. Sumber daya manusia mengandung dua pengertian yaitu : (Simanjuntak, 1985 : 1)

- a. Sumber daya manusia merupakan usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.

- b. Sumber daya manusia merupakan manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.

Kedua pengertian sumber daya manusia mengandung:

- a. Aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja
- b. Aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi.

Jika dilihat dari aspek kuantitas, sumber daya manusia khususnya jumlah tenaga kerja sangat banyak sedangkan kalo dilihat dari aspek kualitas sumber daya manusia di Indonesia boleh dikatakan tenaga kerjanya kurang. Dalam, hal ini peranan sumber daya manusia tersebut dalam proses produksi dan pembangunan ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia. Tenaga kerja yang bermutu dengan keahlian dan ketrampilan yang baik sangat diperlukan dalam proses pembangunan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan produksi nasional. Untuk itu diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia tersebut melalui pendidikan, pelatihan, dan penyesuaiannya dengan bidang usaha dan lapangan kerja yang ada yang berkembang dalam proses produksi (Kammaludin, 1998 : 22). Tujuan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk merubah sumber daya yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal ini didasarkan pada kenyataan, bahwa selama ini sumber daya manusia masih belum dimanfaatkan secara optimal.

7. Pengertian Tenaga Kerja

Sumber daya manusia atau *human resources* dapat mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

Tenaga kerja adalah sebagian produk yang mampu bekerja memproduksi barang dan jasa. Indonesia menggolongkan usia 10 tahun keatas sebagai tenaga kerja, dengan alasan terdapat banyak penduduk usia 10 – 14 tahun dan 5 tahun keatas yang bekerja. Angkatan kerja adalah sebagian tenaga kerja yang mau benar-benar bekerja memproduksi barang dan jasa.

Di Indonesia angkatan kerja adalah penduduk usia 10 tahun keatas yang mau benar-benar bekerja dan mereka yang tidak bekerja tapi sedang mencari pekerjaan, biasanya juga disebut pengangguran. (Ananta, 1990 : 124).

Tenaga kerja dibagi dalam dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Yang dimaksud angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja yang sudah dan sedang bekerja serta mencari pekerjaan. Sedangkan yang bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan.

Menurut Prof.Drs. H. Rustian Kamalludin, yang biasa disebut tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas atau berumur 15 sampai dengan 64 tahun dan dapat dikatakan pula bahwa tenaga kerja itu adalah

penduduk yang secara potensial dapat bekerja (Rustian Kamaluddin, 1998 : 537).

Penentuan jenis dan kualitas tenaga kerja ada beberapa syarat yang harus dipenuhi antara lain:

- a. Batas minimum-maksimum usia.
- b. Pengalaman kerja yang diperoleh.
- c. Pendidikan minimal yang dimiliki.
- d. Ketampilan lain yang dimiliki.
- e. Pengetahuan-pengetahuan lainnya.
- f. Bidang keahlian yang dimilikinya.

8. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Secara Umum

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan output, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya lebih baik (Malayu S.P. Hasibuan, 1994 : 105). Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti tanah, mesin-mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri, semua tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya.

Dengan pendekatan sistem, menurut Payman digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu :

- a. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

Pendidikan memberikan pengetahuan tidak hanya secara langsung dengan pelaksanaan tugas, tapi pendidikan juga berfungsi sebagai landasan untuk mengembangkan diri. Makin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka makin tinggi pula tingkat produktivitas yang dimiliki orang tersebut.

Latihan kerja melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara menggunakan alat kerja. Dengan kata lain, latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dewasa ini umumnya rendah. Oleh karena itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap pendidikan, tetapi justru sekaligus memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Motivasi dan etos kerja ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha meningkatkan produktivitas, karena bila seseorang tenaga kerja mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tidak bagus maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk bisa maju dan mempunyai Produktivitas yang tinggi, tapi bila tenaga kerja tersebut mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang lebih baik maka besar kemungkinan suatu perusahaan untuk maju.

Kemampuan fisik yang dimiliki oleh tenaga kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas. Bagi tenaga kerja yang kemampuan fisiknya tidak maksimal, tingkat upah yang diterimapun rendah, dengan tingkat upah yang rendah maka sulit bagi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup pada umumnya seperti gizi, kesehatan dan pendidikan, sehingga bagi tenaga kerja yang demikian itu biasanya hidup dengan keadaan yang serba terbatas.

b. Sarana pendukung

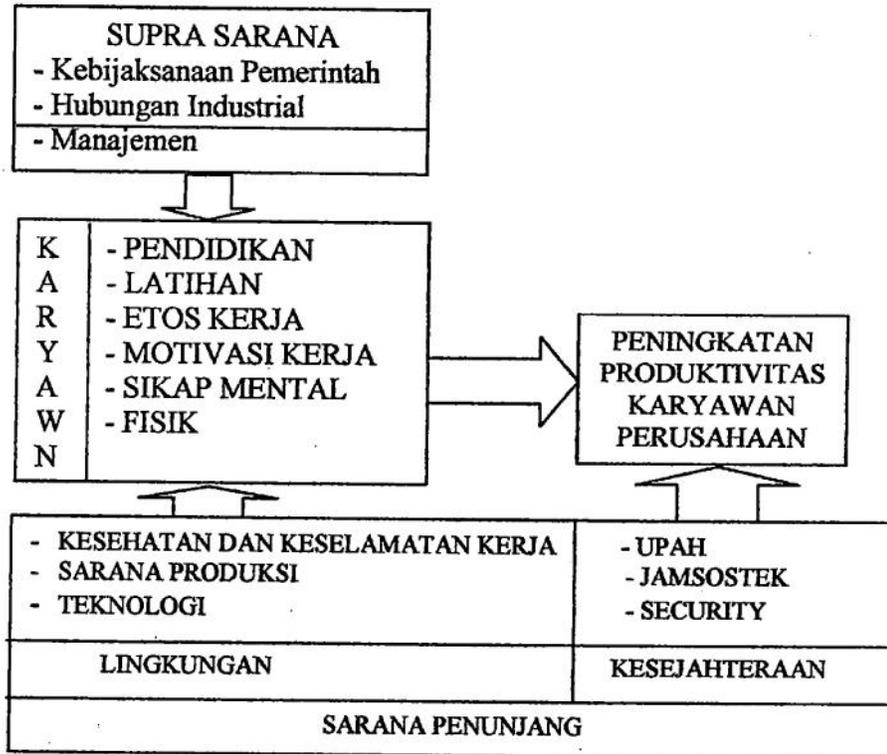
Segala sesuatu yang dapat meningkatkan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara berproduksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan, kesehatan, dan suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
- 2) Menyangkut kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Sebagaimana dikemukakan diatas, perbaikan-perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan-perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan fisik karyawan.

c. Supra Sarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan. Kebijakan pemerintah di bidang ekspor impor juga mempengaruhi ruang lingkup pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

Peningkatan produktivitas karyawan perusahaan:



Sumber: Payman S.,1985

Gambar 2.1.
Produktivitas Karyawan Perusahaan

9. Pengaruh Pendidikan Tenaga Kerja

Pendidikan berhubungan dengan pengembangan pengetahuan serta keahlian dan ketrampilan dari manusia maupun tenaga kerja dalam proses pembangunan. Berhubungan dengan kontribusinya yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi maka pendidikan dikatakan sebagai modal manusia (*investment in human capital*). Pada dasarnya terdapat tiga kelompok jenis pendidikan yaitu:

a. Pendidikan Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah, biasanya yang terlibat adalah penduduk usia muda yang masih belum bekerja atau yang sedang meningkatkan pengetahuan dan keahliannya di sana. Pendidikan formal ini dapat dikembangkan secara berkelanjutan baik di dalam maupun diluar.

b. Pendidikan Non Formal

Dapat dipandang sebagai program pendidikan yang terorganisasi yang berlangsung diluar sekolah, para pesertanya adalah orang-orang dewasa. Biasanya program pendidikan non formal ini waktunya lebih pendek difokuskan pada bagian program pada pendidikan yang lebih sempit dan lebih terkait dengan pengetahuan aplikasi dari pada yang terdapat pada pendidikan formal, yang diajarkan disini mungkin berupa keahlian atau pengetahuan kewarganegaraan.

c. Pendidikan Informal

Merupakan pendidikan yang berlangsung diluar kerangka lembaga pendidikan formal maupun diluar program pendidikan yang terorganisasi. Dalam hubungan ini orang-orang mempelajari berbagai hal yang penting di rumah, di tempat kerja dan dilingkungan masyarakat.

Para pakar ekonomi berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah yang lebih menentukan kecepatan dan keberhasilan pembangunan ekonomi dan sosial dibandingkan dengan modal fisik atau sumber daya fisik. Dalam hubungan ini modal fisik dan sumber daya alam hanyalah merupakan faktor produksi yang bersifat aktif menghimpun modal, mengeksploitasi sumber daya alam, membangun organisasi sosial, ekonomi, politik, serta melaksanakan pembangunan nasional (Rustian Kamaluddin, 1998 : 59 - 60). Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Payman. Simanjuntak, 1985 : 60).

10. Pengaruh Usia Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang No. 25 Tahun 1967 Tentang ketenagakerjaan telah menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun.

Undang-Undang terbaru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang secara umum isinya mengenai

pengaturan ketenagakerjaan agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/buruh serta mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Secara khusus mengenai usia tenaga kerja, ditetapkan usia kerja yaitu 14 tahun dengan ketentuan hanya melakukan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan, kesehatan, fisik, mental dan sosial bagi anak.

Tujuan dari pemulihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sangat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

11. Pengaruh Pengalaman Kerja

Pengalaman Tenaga kerja adalah lamanya seseorang bekerja dan menekuni suatu bidang usaha baik produksi barang maupun jasa disuatu instansi atau perusahaan. Pengalaman kerja penting dalam menentukan produktivitas karena jika seseorang telah lama bekerja dalam suatu bidang dianggap lebih mahir atau mampu bekerja secara efektif dan efisien dari pada yang belum mempunyai pengalaman kerja sama sekali. Dengan demikian penerimaan tenaga kerja yang selektif akan menghemat waktu dan biaya dalam kegiatan produksi, kemungkinan produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai.

12. Pengaruh Upah Tenaga Kerja

Sistem pengupahan di Industri pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah :

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong produktivitas kerja.

Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. dengan kata lain penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital* yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang dicapainya. (Payman, 1985 : 51)

13. Produktivitas Faktor Produksi Tenaga Kerja

Bagaimana cara meningkatkan produktivitas tenaga kerja? Jawaban dari pertanyaan tersebut tentu saja harus mengacu pada faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dalam kasus peningkatan produktivitas tenaga kerja di sektor industri pengolahan, maka diperlukan kebijakan yang bersifat makro dan mikro. Kebijakan makro adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, misalnya kebijakn mengenai upah dan keselamatan kerja. Sedangkan kebijakan pada mikro merupakan kebijakan pada tingkat perusahaan. Kebijakan termaksud antara lain berkaitan dengan:

- a. Upah atau gaji
- b. Insentif atau bonus
- c. Lingkungan kerja
- d. Pendidikan dan latihan

e. Perlengkapan atau peralatan kerja yang memadahi

Gaspersz (1998) setidaknya merekomendasikan 2 cara untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yaitu melalui:

a. Proses Kerja

Pada dasarnya perbaikan proses kerja secara terus menerus merupakan tindakan-tindakan yang diambil dalam bisnis global guna meningkatkan produktivitas melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi manajemen yang ada

b. Proses Orang

Sedangkan peningkatan produktivitas melalui proses orang meliputi:

- 1) menetapkan sistem belajar melalui pendidikan dan pelatihan
- 2) membangun tim kerja sama dan partisipasi total dari semua orang dalam organisasi bisnis.

14. Produktivitas Faktor Produksi Non-Tenaga Kerja

Selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas faktor produksi non-tenaga kerja, disamping melalui proses kerja dan proses orang, dapat juga dilakukan melalui:

a. Proses Informasi

Yang dimaksud dengan peningkatan produktivitas melalui proses informasi adalah:

- 1) menetapkan sistem pengukuran produktivitas yang sesuai dengan kebutuhan proses bisnis global, sehingga menghasilkan informasi mengenai produktivitas dari sistem bisnis secara keseluruhan
- 2) memahami kebutuhan pelanggan melalui mekanisme kerja dari rantai proses bernilai tambah.

b. Sistem Produksi JIT (*just in time*)

Pengertian JIT atau produksi tepat guna waktu adalah memproduksi barang yang diperlukan, pada waktu dibutuhkan pelanggan, pada setiap proses dalam sistem produksi, dengan cara yang paling ekonomi atau paling efisien. Selanjutnya untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan membangun kualitas. Hal tersebut dilakukan dengan pendekatan sistem yang berfokus pada perbaikan secara terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas, pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber daya dari perusahaan industri. Untuk itu manajemen seharusnya membangun sistem kualitas internasional ISO 9000 (Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 2001 : 101).

c. Sistem Kualitas ISO 900 (Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 2001 : 102).

Pengawasan terhadap penggunaan faktor produksi non-tenaga kerja dan penggunaan teknologi yang berpengaruh pada produktivitas (Sri Susilo, 1992: 40). Dengan pengawasan yang baik maka input atau faktor produksi yang digunakan akan lebih menjadi efisien.

Sedangkan teknologi yang tepat dan memadai akan mendorong hasil produksi yang lebih optimal. Berkaitan dengan pengoesan terhadap penggunaan input non-tenaga kerja maka manajemen harus menyusun sistem manajemen produktivitas (Sinungan, 2000 : 11). Sistem manajemen produktivitas berlandaskan pada dua konsep dasar:

- 1) memusatkan pada output
- 2) keterpaduan bagian-bagian sub-sistem organisasi dalam satu kesatuan.

Selanjutnya produktivitas tenaga kerja maupun non-tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar perusahaan, yaitu kekuatan politik, ekonomi, sosial, budaya dan kekuatan lainnya. Secara lebih khusus, faktor ekonomi makro mempengaruhi produktivitas antara lain (Sinungan, 2000 : 23):

- a. Kebijakan pendidikan dan latihan.
- b. Kebijakan ketenagakerjaan.
- c. Kegiatan penelitian dan pengembangan
- d. Faktor kesediaan sumberdaya.
- e. Infra struktur ekonomi.

Faktor-faktor ini bisa berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja maupun non-tenaga kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena ini barangkali, kemampuan membaca dan menulis merupakan salah satu elemen penting tahap-tahap awal program industrialisasi (Wie, 1995). Pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan ketrampilan teknik yang lebih maju.

Selanjutnya Noble (1997) melihat produktivitas dari segi perspektif strategik dengan menggunakan model kumulatif untuk persaingan antar perusahaan manufaktur. Hasil yang diperoleh antara lain terdapat perbedaan strategi manufaktur antara perusahaan yang produktivitasnya tinggi dengan perusahaan yang produktivitasnya rendah. Perusahaan yang produktivitasnya tinggi akan mendukung model kumulatif yang meliputi ketergantungan, penyampaian, biaya, fleksibilitas, dan inovasi tersebut.

A. Dedy Handrimurtitjahyo dan D. Wahyu Ariani (2001) melakukan penelitian mengenai "Kajian produktivitas faktor produksi tenaga kerja dan non-tenaga kerja pada industri pengolahan besar dan sedang Indonesia 1996-1999" untuk sektor industri padat karya, dengan sumber daya domestik namun berorientasi ekspor, pada saat terjadinya krisis (1997-1998), output yang dihasilkan oleh sektor tersebut meningkat, walaupun produktivitas tenaga

tidak mengalami penurunan, bahkan meningkat, walaupun produktivitasnya menurun. Tapi penurunan produktivitas tenaga kerja tersebut tidak terlalu besar. Sedangkan untuk industri yang padat modal, dengan sumber daya asing namun berorientasi dalam negeri, pada saat terjadinya krisis (1997-1998), output yang dihasilkan mengalami penurunan, demikian produktivitas tenaga kerjanya. Penurunan output ini disebabkan permintaan dalam negeri terhadap hasil industri tersebut juga sangat berkurang.

Sementara itu, dari sisi input non-tenaga kerja, pada saat krisis produktivitas non-tenaga kerja sektor industri yang padat karya dengan sumber daya domestik namun berorientasi ekspor, mengalami penurunan (tahun 1997-1998), namun penurunan ini lebih kecil dibandingkan dengan penurunan produktivitas sektor industri non-tenaga kerja, sektor industri yang padat modal, dengan sumber daya asing namun berorientasi dalam negeri.

Dari hasil studi diperoleh kesimpulan bahwa produktivitas faktor produksi tenaga kerja untuk sektor industri besar dan sedang di Indonesia pada masa krisis mengalami penurunan (tahun 1997-1998). Hal ini dialami juga faktor produksi non-tenaga kerja, Untuk industri pengolahan yang padat modal, dengan bahan baku impor, dan berorientasi untuk pasar domestik maka penurunan produktivitasnya lebih besar jika dibandingkan industri pengolahan yang mayoritas bahan bakunya berasal dari domestik, teknologi cenderung padat karya dan pasarnya berorientasi domestik. Selanjutnya pola penurunan produktivitas faktor produksi tenaga kerja dan non-tenaga kerja mempunyai pola yang hampir sama. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas

tenaga kerja tidak terlepas dari produktivitas faktor produksi non-tenaga kerja, dengan demikian keduanya saling mendukung.

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga produktivitas faktor produksi tenaga kerja mengalami peningkatan pada Industri dan Dagang Kecil Menengah di DIY.
2. Diduga produktivitas faktor produksi non tenaga kerja mengalami penurunan pada Industri dan Dagang Kecil Menengah di DIY.