

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan usaha di era globalisasi seperti sekarang ini sangat sulit, maka dunia usaha seperti perusahaan mereka membutuhkan sumber daya manusia yang handal, efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang sudah perusahaan terapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kualitas usaha yang diberikan seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu. SDM juga berperan sebagai faktor produksi, namun faktor produksinya juga terbatas sehingga ekonomi sumber daya manusia harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya supaya dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Arfida, 2003).

Pengembangan sumber daya manusia dan faktor-faktor produktivitas tenaga kerja saat ini perlu diperhatikan dalam kegiatan terutama pada industri karena hal ini sangat berkaitan erat dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas produk. Produktivitas tenaga kerja tersebut makin intensif apabila dibarengi dengan tingkat disiplin kerja, jumlah tanggungan keluarga, maupun tingkat upah sehingga produk-produk yang dihasilkan nanti akan semakin beragam dan bermutu. Selain itu produktivitas ini nantinya akan semakin meningkatkan suatu industri dalam meningkatkan usahanya secara efektif dan efisien (Rahmasari, 2017).

Pada umumnya disetiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, begitu juga yang dialami oleh tenaga kerja di Kampung batik Kauman. Masalah utama yang dihadapi oleh pengrajin disini yaitu masalah produktivitas tenaga kerja yang dinilai masih rendah karena kualitas sumber daya manusia (SDM) dianggap masih kurang dibandingkan dengan tenaga kerja di industri-industri yang lain. Dengan demikian, hal ini perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di Kampung batik Kauman.

Salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi adalah faktor disiplin kerja. Di dalam perusahaan sudah pasti ada peraturan dan ketentuan dalam bekerja yang sudah dibuat oleh manajemen perusahaan tersebut untuk dilaksanakan oleh seluruh tenaga kerja baik dari tingkat yang bawah sampai tingkat yang paling atas. Namun kenyataannya tidak semua karyawan dapat menaati peraturan tersebut, bahkan terdapat karyawan yang melanggar peraturan yang sudah dibuat oleh manajemen perusahaan, hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Faslah dan Savitri, 2013).

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah jumlah tanggungan keluarga. Jumlah tanggungan keluarga ialah seseorang yang mempunyai tanggungan terhadap keluarganya maupun dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini biasanya

berkaitan dengan seseorang yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka cenderung lebih efektif dalam bekerja dan lebih berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan jika seseorang tersebut belum menikah dan mempunyai anak. Jika beban keluarga yang ditanggungnya tersebut banyak maka tingkat produktivitas kerjanya juga akan meningkat karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan keluarga tersebut (Situngkir *dkk.*, 2007).

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah upah. Upah merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil usaha yang telah mereka kerjakan. Upah yang tinggi akan menimbulkan loyalitas dan produktivitas yang tinggi dari pekerja pada perusahaan sehingga mengurangi biaya dalam pengawasan sehingga output perusahaan akan semakin meningkat. Dalam penetapan upah, biasanya perusahaan cenderung membandingkan tingkat upah pesaingnya. Perusahaan yang membayar upah karyawannya berbeda dengan pesaingnya maka perusahaan cenderung akan kehilangan para karyawannya. Namun sebaliknya, ketika perusahaan tersebut mau menarik karyawan lain masuk ke perusahaannya atau tetap berada diperusahaannya maka perusahaan rela membayar upah lebih dari pesaingnya (Griffin dan Ebert, 2008).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) perusahaan atau usaha industri adalah suatu unit (kesatuan) usaha yang melakukan kegiatan ekonomi dengan tujuan untuk menghasilkan barang atau jasa dan terletak disuatu lokasi tertentu. Suatu perusahaan atau industri pasti memiliki catatan administrasi tentang produksinya dan struktur biayanya yang dimana hal ini dipegang oleh

seorang yang bertanggung jawab atas perusahaan tersebut. Penggolongan perusahaan industri didasarkan pada banyaknya tenaga kerja dan tidak memperhatikan besarnya modal perusahaan tersebut. Penggolongan industri dibagi menjadi 2 yaitu industri kecil yang terdiri antara 5-19 orang tenaga kerja dan industri mikro yang terdiri dari 1-4 orang tenaga kerja.

Menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja atau pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Produktivitas kerja yang rendah juga bisa diakibatkan karena rendahnya tingkat upah yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suyono dan Hermawan, 2013) dengan berbagai variabel antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, tingkat pengalaman kerja, jumlah tanggungan, tingkat upah. Pembeda penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu terdapat pada variabel independennya, penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin kerja namun tidak menggunakan variabel jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan tingkat pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Faslah dan Savitri, 2013) dengan variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja dan jadi pembeda dari penelitian sekarang yaitu pada variabel upah dan jumlah tanggungan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani, 2014) dengan menggunakan metode analisis regresi berganda melalui kriteria gaji dan tunjangan kesejahteraan, pembeda antara penelitian

terdahulu dengan sekarang yaitu pada variabel independennya yaitu disiplin kerja dan jumlah tanggungan keluarga.

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekalongan, Kota Pekalongan adalah salah satu Kota yang berada di pesisir pantai utara Provinsi Jawa Tengah. Kota Pekalongan terdiri atas 4 kecamatan, yaitu Pekalongan Utara, Pekalongan Barat, Pekalongan Selatan dan Pekalongan Timur. Kota Pekalongan terletak di Jalur pantai Utara Jawa yang menghubungkan Jakarta-Semarang-Surabaya. Kota Pekalongan berjarak 384 km di timur Jakarta dan 101 km sebelah barat Semarang. Kota pekalongan mendapat julukan kota batik.

Penelitian ini berada di Kota Batik Pekalongan tepatnya di Kampung Batik Kauman. Alasan peneliti melakukan penelitian disini berdasarkan pertimbangan bahwa Kampung Batik Kauman ini merupakan salah satu kampung yang sejak lama terkenal sebagai pusat pengrajin batik yang ada di Pekalongan Timur, bahkan beberapa tahun yang lalu kampung ini terpilih menjadi salah satu desa wisata terbaik tingkat nasional. Di kampung ini banyak ditemukan rumah-rumah kuno peninggalan nenek moyang dan masjid jami' yang didirikan sejak tahun 1852. Rumah-rumah pengrajin disini juga memiliki arsitektur yang lawas sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan yang datang. Oleh karena itu kampung batik Kauman ini diduga menjadi salah satu kampung batik tertua yang ada di Pekalongan Timur. Dugaan ini diperkuat dengan ditemukannya batik jlampang yang merupakan perpaduan batik arab dengan india serta ditemukannya pula batik pengaruh

dari Cina yaitu batik encim. Disebut sebagai kampung batik karena masyarakatnya banyak yang berkecimpung di dunia batik terutama dalam membuat batik dan canting yang berlangsung sampai saat ini. Dengan demikian, sejak tahun 2007 kampung kauman ditetapkan sebagai kampung batik kauman dan sampai saat ini perkembangannya menjadi sangat pesat dan sudah ada beragam kreasi dari batik yang dibuat oleh masyarakat setempat.

Tabel 1.1
Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut Kecamatan di Kota Pekalongan Tahun 2016

Kecamatan	Perusahaan	Prosentase (%)	Tenaga Kerja	Prosentase (%)
Pekalongan Barat	1,861	28,73	13,292	28,17
Pekalongan Timur	1,350	20,84	11,685	24,76
Pekalongan Selatan	1,919	29,63	11,002	23,32
Pekalongan Utara	1,346	20,78	11,199	23,73
Jumlah	6,476	100,00	47,178	100,00

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa perusahaan dan tenaga kerja menurut Kecamatan di Kota Pekalongan tahun 2016 dengan jumlah perusahaan terbanyak berada di Kecamatan Pekalongan Selatan yaitu sebanyak 1,919 perusahaan dan terendah berada di Kecamatan Pekalongan Utara yaitu sebanyak 1,346 perusahaan. Sedangkan tenaga kerja terbanyak berada di Kecamatan Pekalongan Barat yaitu sebanyak 13,292 tenaga kerja dan terendah berada di Kecamatan Pekalongan Selatan yaitu sebanyak 11,002 tenaga kerja. Dengan demikian dapat ditunjukkan bahwa Kota Pekalongan

merupakan salah satu kota yang unggul dalam sektor industri dan juga tenaga kerjanya yang berada di Provinsi Jawa Tengah.

Batik merupakan salah satu budaya ciri khas bangsa Indonesia yang telah mendapat pengakuan dari UNESCO serta ditetapkan sebagai Warisan Kemanusiaan untuk Budaya Lisan dan Non-bendawi (*Masterpieces of the Oral and Intangible Heritage of Humanity*) sejak 2 Oktober 2009, serta memiliki keunggulan komparatif di bidang ekonomi, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Prasetyo, 2010). Pengumuman dikukuhkannya batik Indonesia dalam representatif warisan budaya yang tak benda (*Representative List of Intangible Cultural Heritage*) yang dilaksanakan di Abu Dhabi, Uni Emirat Arab. Batik ditetapkan oleh UNESCO menjadi warisan budaya Indonesia yang diakui dunia merupakan penetapan warisan budaya Indonesia yang ketiga setelah pada tahun 2003 wayang menjadi warisan budaya Indonesia yang diakui dunia dan juga pada tahun 2005 keris yang menjadi warisan budaya Indonesia yang diakui dunia yang sama-sama telah ditetapkan oleh UNESCO. Di Pekalongan sendiri batik menyatu erat dengan kehidupan masyarakat Pekalongan. Batik sudah menjadi penghidupan bagi masyarakat Pekalongan dan terbukti tetap eksis dan tidak menyerah pada perkembangan jaman, sekaligus menunjukkan keuletan dan keluwesan masyarakatnya untuk mengadopsi pemikiran-pemikiran yang baru.

Dengan melihat latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Determinan Produktivitas Tenaga Kerja pada

Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan”.

B. Batasan Masalah

Karena banyaknya keterbatasan yang dilakukan pada saat penelitian, maka ada beberapa masalah yang tidak akan diteliti. Dari uraian tersebut, maka batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Subyek dari penelitian ini adalah Sentra Industri Batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan.
2. Seorang peneliti hanya memfokuskan pada determinan produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung Batik Kauman, Kecamatan Pekalongan Timur, Kota Pekalongan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, kita dapat memperoleh rumusan masalah yang ada hubungannya dengan judul yang peneliti ajukan yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Sentra Industri Batik di Kampung batik Kauman Pekalongan?
2. Apakah jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Sentra Industri Batik di Kampung batik Kauman Pekalongan?
3. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada Sentra Industri batik di Kampung batik Kauman Pekalongan?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah jumlah tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik di Kampung batik Kauman Pekalongan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Hasil penelitian ini secara teori diharapkan bisa memberikan wawasan dan bisa menambah informasi baru.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terutama mengenai determinan produktivitas tenaga kerja pada sentra industri batik.
2. Kegunaan praktik
 - a. Bagi penulis hasil penelitian ini dapat mempraktekkan konsep dan teori yang diperoleh dari materi kuliah.
 - b. Bagi pemerintah yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk menentukan kebijakan, terutama pada bidang

pengembangan dan pembinaan pada sentra industri batik di Pekalongan.

- c. Bagi sektor industri yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi tenaga kerja maupun pemilik usaha sentra industri batik di Kampung batik Kauman dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.