

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA
KECIL GORDEN**
(Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK
NIM: 03220135



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2008

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA USAHA
KECIL GORDEN**

(Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK

NIM: 03220135



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2008

LEMBAR PERSETUJUAN

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA USAHA
KECIL GORDEN**
(Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK
NIM: 03220135

Telah Disetujui 30 Maret 2008
Dosen Pembimbing

Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag
NIP. 150327243

Mengetahui :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL GORDEN (Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK
NIM: 03220135

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 04 Juli 2008

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Achmad Sani, SE., M.Si NIP. 150327244	: ()
2. Sekretaris/ Pembimbing Dr. H. M. Djakfar, SH., M.Ag NIP. 150203742	: ()
3. Penguji Utama Jamal Iulail, SE., MM NIP. 150299506	: ()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ahmad Zaki Mubarok
NIM : 03220135
Alamat : Komplek Nusa Indah Blok Y1 Karyamulya Kesambi
Cirebon

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA (Studi pada CV Jaya Mandiri Interior)

adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Agustus 2008

Hormat saya,

Ahmad Zaki Mubarok

NIM. 03220135

PERSEMBAHAN

Persembahan karya ini untuk mereka yang terlahir sebagai surga
kehidupanku.

Kepada yang tak pernah tidur dan mati Allah S.W.T yang selalu abadi
dalam helaian nafasku.

Kapada pijar Bapa (Abdul Latief Sholihin) dan Mamah (Ade Nurhayati)
yang tak pernah padam kasih dan sayangnnya kepadaku.

Pendahuluku (Alm KH Sanusi, Alm Abah Nuri Sanusi, Almh Emak Ummi
Kaltsum, Alm Kakek Sholihin) adalah cerminan hidupku kesetiannya,
teladan dan kesabaran selalu terpatri didalam lubuk sanubariku dan
semua anak-anak dan keturunannya

Aa Uus Mochammad sanusi yang jauh dimata, perhatian dan kasihnya
turut mengantarkanku kepada segala bentuk semangat, untuk
menyelesaikan akhir ini dengan baik.

Keluarga besar ayahku Ua Muk, Bi illah, Mang Nung and Family's dan
keluarga besar Mamah Ua makmur, Mang Otong and Family's

Teman sebangku yang tak pernah jauh dari kehidupanku elok, cak nief,
iis, dan Muhammad Lutfhi (ML). Teman-teman kelas C terutama yang ikut
tour introquest ke lumajang dan tour *Iffitah* ke Bale Kambang
(perpisahan)

Anak kost mulai aku awal ke malang sampai aku akan berpisah terima
kasih sudah bersama-sama selama ini, walau sejatinya aku tak selalu ada.
Juga masyarakat sekitar kertoraharjo dann kerto-kerto lainnya yang saya
merasa banyak melakukan kesalahan. Mereka yang banyak
memperlihatkan betapa kehidupan ini sunyi dan tidak semudah yang kita
pikirkan.

Teman-teman 25 PKLI Sidogiri pasca World Cup Jerman 2006) kalian yang
memberitahukan bahwa sejatinya mahasiswa seperti itu adanya.

Untuk semua yang tidak dapat kutulis namanya, terima kasih atas
kebersamaan, kasih dan candanya, yang tidak mungkin bisa terkikis oleh
kisah lain

MOTTO

فَارْغَبْ رَبِّكَ وَإِلَىٰ ۞ فَأَنْصَبْ فَرَعْتَ فَإِذَا ۞

7. Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,
8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Agar dapat membahagiakan seseorang,..... isilah tangannya dengan kerja, hatinya dengan kasih sayang, pikirannya dengan tujuan, ingatannya dengan ilmu yang bermanfaat, masa depannya dengan harapan, dan laparnya dengan makanan.!!
(Frederick E. Crane dan Bruyere)

Supaya was cipta ayu, ywa yuwaning manangku manis
Ngenes ndulu kahanan lalakon dunya puniki
Mangku sumanggeng rasa, karsa karsaning hyang widhi

Satuhune sira during, lir hyang murbheng pasthi
Marma ngger putra wanudya, samya sadyaa ing ati
Tata titing cumadhang, angadhang takdiring hyang widhi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puja dan puji syukur kita panjatkan kepada illahi robbi, Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul " **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada CV Jaya Mandiri Interior Malang**" ini dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan dan suri tauladan kita *asyarafurrulil athaib* Muhammad saw yang mengajarkan kita tentang arti hidup yang sebenarnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaat beliau di hari akhir kelak...

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat jasa-jasa, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu dengan penuh *takdim* , dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. H. Ahmad Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Dr. H. Muhammad Djafar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah mendidik, membimbing, mengajarkan, memberikan ilmu dan pelayanannya selama kuliah.
5. Yang selalu penulis hormati dan taati kedua orang tua tercinta, terutama Alm Abah, Emak dan leluhurku yang telah memberikan

kasih sayang yang ikhlas dan terus-menerus yang tidak dapat di nilai dengan apa pun. Dan semua keluarga besarku, serta kakakku semua yang telah mendoakan aku.

6. Bapa H Muslimin selaku *Owner* dan Ibu Hermin Ratnawati selaku manajer CV Jaya Mandiri Interior beserta karyawannya yang telah mengizinkan dan membantu dalam pengerjaan skripsi.
7. Seluruh bagian administrasi, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
8. Teman-teman angkatan 2003, Jurusan Ekonomi khususnya Manajemen kelas C semoga kita bisa berkumpul lagi seperti diawal pertemuan kita (Tour ke Lumajang) dan terakhir berkumpul di penghujung penyelesaian jalan (Tour ke Balekambang).
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu karena keterbatasan ruang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini, semoga amal ibadah kalian diterima oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena itu dalam penulisan banyak sekali terdapat kekurangan dan kekeliruan. Oleh karena itu, kritik dan saran konstruktif dari para pembaca yang budiman sangat kami harapkan demi perbaikan dan kebaikan karya ilmiah ini. Semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua, terutama bagi penulis sendiri. *Amin...*

Malang, 8 Agustus 2008

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Batasan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Kajian Teoritis.....	10
1. Tenaga kerja	10
2. Produktifitas	12
a. Pengertian Produktifitas	12
b. Produktifitas Kerja dalam Islam	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja	46

1. Modal	46
2. Umur	49
3. Pendidikan	50
4. Jam Kerja.....	52
5. Gizi dan Kesehatan	53
6. Kesempatan Kerja	55
7. Supra Sarana	57
8. Lingkungan	57
9. Pengalaman Kerja	59
10. Upah	61
a. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Upah	61
b. Fungsi Upah/Gaji	64
c. Komponen Upah	64
11. Jarak	66
12. Waktu Lembur.....	67
13. Pekerjaan Sampingan	67
d. Langkah-langkah Peningkatan Produktifitas	68
e. Pengukuran Produktifitas.....	75
3. Usaha Kecil (<i>Small Business</i>)	81
A. Pengertian Usaha Kecil (<i>Small Business</i>)	81
B. Kendala yang dihadapi usaha kecil.....	86
1. Permodalan	87
2. Enterpreneurship	88
3. Pemasaran dan Distribusi	89
4. Manajemen dan Teknologi	89
5. Lemahnya Jaringan Kerja Sama Usaha	90
BAB III : METODE PENELITIAN	91
A. Lokasi Penelitian	91
B. Jenis-jenis Penelitian	91

C. Sumber Data.....	92
D. Teknik Pengumpulan Data	94
E. Teknik Analisis Data.....	96
F. Uji keabsahan.....	100

BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL

PENELITIAN	101
A. Kancan Penelitian.....	101
1.....	G
gambaran Umum Subjek Penelitian	101
a. Gambaran Umum CV Jaya Mandiri Interior	101
b. Profil Karyawan.....	102
c. Struktur Organisasi.....	105
2.....	M
mekanisme dan Sistem Produksi Gorden di CV Jaya Mandiri Interior	106
a.....	P
profil Usaha	106
b.	F
kapasitas Produksi	108
c.....	P
penggunaan Tehnologi	108
d.	P
proses Produksi.....	109
B. Paparan Data Hasil Penelitian.....	105
1.....	D
deskripsi faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden di CV Jaya Mandiri Interior	105

2.....	D	
eskripsi tentang usaha yang Dilakukan Oleh UKM CV Jaya Mandiri Interior Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja		124
C. Pembahasan Data Hasil Penelitian.....		132
1.....	F	
aktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden di CV Jaya Mandiri Interior.....		132
2.....	U	
usaha-usaha yang Dilakukan Oleh UKM CV Jaya Mandiri Interior Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja		136
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		138
A. Kesimpulan		138
B. Saran.....		139

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Perbaikan Kualitas dan Produktifitas.....	15
Tabel 4.1 : Jumlah Karyawan yang Bekerja di CV Jaya Mandiri Interior	95
Tabel 4.2 : Matriks Deskriptif Teratur Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja.....	98
Tabel 4.3 : Matriks Deskriptif Teratur tentang Usaha yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior dalam Meningkatkan produktifitas tenaga kerja	100
Table 4.4 : Jumlah Produksi Gorden Tahun 2007.....	106
Table 4.5 : Jumlah Absensi pada bulan Maret 2008 karyawan non- Produksi.....	107
Table 4.7 : Jumlah Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Pada bulan desember 2007.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Prosesntase jumlah karyawan.....	136
Gambar 4.2 : Latar belakang pendidikan karyawan	136
Gambar 4.3 : Struktur Organisasi	137

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Foto-foto Penelitian

Lampiran 2 : Data hasil wawancara

Lampiran 3 : Guide Interview

Lampiran 4 : Tanda Bukti Konsultasi Skripsi

Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian Skripsi

ABSTRAK

Ahmad Zaki Mubarak. 2008 SKRIPSI. Judul: "Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden" (Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior Jl Kauman No 17 Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang)"

Pembimbing : Dr. H. M Djakfar, SH, M.Ag

Kata Kunci : Produktifitas, Tenaga Kerja, Peningkatan, Usaha Kecil.

Keberhasilan industri kecil dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain dari produktifitas kerjanya, di mana semakin baik produktifitas kerjanya maka jumlah total produksi akan meningkat, sehingga memberi peningkatan pada penjualan serta peningkatan profit penjualan. Produktifitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi manapun demikian juga yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior. Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah; untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dan untuk mengetahui usaha apa saja yang dilakukan oleh usaha kecil untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja khususnya di CV Jaya Mandiri Interior.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa; interview, observasi, dan dokumentasi. Adapun subyek penelitian ini antara lain, General Manager, Manager Personalia, dan Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil suatu kesimpulan: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud meliputi; a) Umur b) Tingkat Pendidikan, c) Kesehatan (fisik maupun psikis), d) Keterampilan. Faktor eksternal meliputi; a) Pemberian upah yang tepat, b) Pemberlakuan sistem kerja yang sesuai, c) sarana dan prasaran d) Pola komunikasi sehat, e) Suasana tempat kerja yang kondusif, f) Bantuan biaya kesehatan maupun musibah, g) Atasan perhatian terhadap para karyawan, h) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Usaha-usaha yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior yaitu; 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan, 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagai para karyawan seperti; traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan, 7) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 8) Peningkatan disiplin kerja, 9) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan, 10) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang

sehat, 11) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 12) Pemberlakuan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

ABSTRAK

Ahmad Zaki Mubarak. 2008 SKRIPSI. Judul: "Faktor-Faktor yang

Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil
Gorden" (Studi Pada Cv Jaya Mandiri Interior Jl Kauman No 17
Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang)"

Advisor : Dr. Drs. H. M Djakfar, SH, M.Ag

Key World : Productivity, Employees, Raising, Micro Bussiness.

The success of small industries are looked from some matter among others job productivity, where I , job productivity' is increasingly in good condition, than total quality of production will increase. Until give raising sales and influence to raising profit sales. Productivity forms the objective of every system organizations. Likewise, CV Jaya Mandiri Interior has done. The objectives in this research that will be reacted. Namely to know what efforts are done by micro industries to increase productivity of employees particularly in CV Jaya Mandiri Interior.

Research method of this research used qualitative method with descriptive approach and technique of data collection in the form of interview, observation and documentation. Subject of research among other general manager, human resources manager and employees.

Based of present of study, than influence factors in CV Jaya Mandiri Interior have know, that are internal factors and external factors. Internal factors are included age, education rate, health, and skill. External factors are included compatible wages gift. Appropriate decision of wages system, tools, health communication pattern, conducive place, health and disaster subsidies cost attestation of manager to the employees, good arrangement problem by manager. Efforts done by micro industries to increase productivity of employees by CV Jaya Mandiri Interior are 1) to give a conformity appreciation to excellent employees. 2) analyze the grade employees' productivity every month. 3) stimulate CEO in order to they can work with employees. 4) schedule un equal activity that can increase approximation of employees interpersonal connection. Like traveling, out born and tassakuran. 5) to create harmonic communication at work. 6) create design of problem or conflict solving with family relation. 7) clear employees working that mean to clear standard of the employees working resources. 8) Increase discipline of working. 9) Increase employee ability with un equal practice. 10) create working conditions and healthy communication design. 11) Conformity salary system application. 12) to published whole working system that can do in house or in company.

ÇáãÓÊÎáÕ

ÃÍáĬ ÒBí ãÈÇÑß. 2008 ÇáÈÏÈ ÇáÌÇãÚí. ÇáãæÖæÚ: "ÇáÚæÇãá

ÇáÊí ÊÄËÑ ÄäÊÇÌíÉ ÇáÚäÇá Ýì ÇáÕäÇÚÉ ÇáÕÛíÑ ÌÑÌíä"
(ÌÑÇÓÉ Ýì ÒÑΒÉ ÌÇíÇ äÇäÌíÑí ÁÓËÑ(jaya mandiri) ÍÇΒíÉ
ÔÇÑÚ ΒæäÇä ääÑÉ 17 ÞÑíÉ ÌÝÊæ äáíæ ääØÞÉ ÓæΒæä äÌíäÉ
äÇáÇäì)"

ÇääÕÑÝ: ÇäÌΒÊæÑ ÇáÍÇÌ äíäÌ ÌÚÝÑ, ÇääÇÌÓËíÑ

ΒääÉ ÇáÑÆíÓíÉ: ÄäÊÇÌíÉ ; ÇÑÊÝÇÚ; ÇáÕäÇÚÉ ÇáÕÛíÑ.

äìÇí ÇáÕäÇÚíÉ ÇáÕÛíÑÉ ÊÓËØíÚ Ää ÊÑì Úä ÄäæÇÚ
ÇáÍÇáÉ; äääÇ ää ääÌËÌíÉ ÚäääÇ; Äíä ÄÍÓä ääËÌíÉ ÚäääÇ ÝÌääÉ
ΒääÇ ÇäääËÌ ÌÑÊÝÚ; ÍËì ÊÚØí ÇÑÊÝÇÚ ÇáËíæÚ äÚ
ÇÑÊÝÇÚ äËÑæΒ ÇáËíæÚ. ÇäääËÌíÉ äí äÌÝÉ Úä Βá ÇääÚÇä
ÇääÄÓÓÉ Äí ÇääβÇä æΒΔάΒ ÇáÊí ÊÚää cv ÌÇíÇ äÇäÌíÑí
ÇáÍÇáí.

ÇáØÑíÞÉ ÇáÊí ÊÓËÚää Ýí äÐÇ ÇáËÍáíä äí ØÑíÞÉ ÇáΒíÝí
ÇáæÕÝí ÈËÞäíÞ ÌäÚ ÇáËíÇäÇË äí: ÇääÞÇÈáÇÉ æÇäääÇÍÚÉ
æÇáæËÇÆÞ. ÇääæÖæÚ äÐÇ ÇáËÍáíä äää: äÌíÑ ÇáÚÇä; äÌíÑ
ÇäääÝÑí æÇáÚäÇá.

ÈäÇÁ äËíÉ ÇáËÍáíä ÇáÊí ÝÚáÊ ÊÓËØíÚ Ää ÊÄÏÐ
ÇáÍÇÓËÉ: ÇáÚæÇää ÇáÊí ÊÄËÑ ÇäääËÌíÉ ÞæÉ ÇáÚää ÊäÞÓä
Ääì äæÚíä; ääÇ: ÚÇää ÇáÍÇáíÉ æÚÇää ÇáÍÇÑíÉ. ÚÇää
ÇáÍÇáíÉ ÊÓää Úái: Ä) ÚäÑ È) ÌÑíÉ ÇáËÑÈíÉ; Ì) ÇáÕíÉ
(ÇáÚÇäÑ æÇáËÇØä); Ì) ÇäääÇÑÉ. ÚÇää ÇáÍÇÑíÉ ÊÓää Úái:
Ä) ÄÚØí ÇáÄÌÑÉ ÇáØíÈ; È) ÇÓËÚää ÇääÚÇä ÇáÚää
ÇäääÇÓÈ; Ì) ÇáæÓíáÉ æÇááæÇÒä ÇáËääÌíÉ; Ì) ÊÕäíä
ÇáÇËÕÇá ÇáÕíÉ; ä) ÍÇáÉ ÇääβÇä ÇäääÇÓÈ; æ) äÓÇÚíÉ
ÊΒáyÉ ÇáÕíÉ Äæ ÇääÕíÈÉ; Ò) ÊäËä ÇáÑÆÇÓÉ Úái
ÇáÚäÇá;Í) ÄÐÇ ÄÕÈÈ ÇääÓÁáÉ ÊÓËØíÚ ÇáÑÆÇÓÉ Ää
ÇáËæÇÆäÇ ÈÇáØíÈ. ÓÚí ÇáÐí íÚää cv ÌÇíÇ äÇäÌíÑí ÇáÍÇáí
ää: 1) íÚØí ÇáÓÇä ÇäääÇÓÈ Úái ÇáÚäÇá ÇáÇäìÇÒ; 2) íÝÚ
ÇáÑÆÇÓÉ äβí ÊÓËØíÚ Ää ÊÚää ÇáËÚÇæä äÚ ÇáÚäÇá; 4)

íÖäÚ ÇáÏæÇá ÄæÇÚ ÇáÃäÔØÉ ÇáÊí ÊÓÊØíÚ Ää íÑÊÝÚ
ÇáääÊÏÉ ÞæÉ ÇáÚää ÇáÊÞÑÈ ÇáÚáÇÞÉ ÇáääÝÑÏÉ ÇáÚäÇá
ßËá: traveling, out bond Äæ ÔßæÑÇ; 5) íÇæá Ää ðÚá ÇáÇÊÕÇá
ÇáäÊäÇÓÞ Ýí ÇáÚää; 6) ðÚá ÇáÊÕäíä ÇäÊåÇá ÇáäÓÄÉ Äæ
ÇáäÚÇãÑ ÇÓNÆÍÉ; 7) íæÖÍ ÞíÝÍÉ ÇáÚää ÇáÚäÇá Äí íæÖÍ
ÇáäÚíÇÑ Úäí äÊÏÉ ÇáÚää ÇáÚäÇá; 8) ÇÑÊÝÇÚ äÚÇã ÇáÚää;
9) äíÇæá ÇÑÊÝÇÚ ÇáääÇÑÉ ÇáÚäÇá ÈÇáÊÏíÈÇÊ; 10) ðÚá
ÈíÆÉ ÇáÚää æÊÕäíä ÇáÇÊÕÇá ÇáÖÍÍ; 11) ÊØÈÞ äÚÇã
ÇáÄÏÑÉ ÇáääÇÓÈ; 12) ÇÌÑÇá äÚÇã ÇáÚää ÌääÉ ÇáÐí íÓÊØíÚ
Ää íÚää Ýí ÇáÈíÊ Äæ Ýí ÇáäÕÇäÚ.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan setiap perusahaan adalah untuk tetap bertahan sekaligus berkembang dalam berbagai situasi dan kondisi perekonomian maupun pasar yang selalu berubah. Ketatnya persaingan dunia usaha, cepatnya perubahan teknologi, globalisasi ekonomi dan selera pasar yang senantiasa berubah adalah beberapa fenomena yang harus dihadapi perusahaan dalam perjalanan mencapai impian. Fenomena ini akan menimbulkan ancaman dan peluang bagi perusahaan. Seberapa jauh perusahaan mampu menyiasati ancaman dan memanfaatkan peluang, akan menentukan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan.

Untuk mensiasati ancaman dan memanfaatkan peluang, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas, salah satunya

yakni sumber daya manusia. Sumber daya perusahaan umumnya terdiri dari 5 bagian yang biasanya dinyatakan dengan 5 M yaitu *Man*, (manusia) *Money*, (keuangan) *Method* (metode-metode perusahaan), *Mechine* (mesin-mesin) dan *Material* (bahan baku). Dibandingkan dengan sumber daya yang lain SDM adalah yang terpenting karena manusia yang membuat, mengawasi, dan mengelolanya dengan sumber daya yang lain barang (Simanjuntak: 1985: 4).

Pengelolaan sumber daya manusia haruslah menjadi yang utama dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia sehingga tercipta kepuasan karyawan. Salah satu cirinya adalah kemauan dan kemampuan dalam memberikan kontribusi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, dimana peningkatan produktifitas akan mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk bersaing dalam Usaha kecil. Industrialisasi telah dianggap sebagai salah satu jalan pintas untuk mengatasi kemiskinan dan meningkatkan kemakmuran suatu negara. Wie (1994: 57), menyatakan bahwa industrialisasi dalam pembangunan ekonomi dikaji berdasarkan tiga aspek perkembangan masyarakat yaitu, proses akumulasi, alokasi, dan aspek distribusi. Di dalam proses industrialisasi juga akan dibarengi dengan percepatan kemajuan teknologi, proses pelatihan sumber daya manusia yang kemudian meningkatkan produktifitas.

Arsyad (1999: 89), mengatakan bahwa pembangunan industri pada umumnya diarahkan pada peningkatan Industri kecil. Tujuannya adalah untuk memperluas kesempatan kerja dan perbaikan mutu produksi serta meningkatkan profit penjualan serta adanya keterkaitan antara industri kecil, menengah, dan industri besar. Keberhasilan industri kecil dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain dari produktifitas kerjanya, di mana semakin baik produktifitas kerjanya maka jumlah total produksi akan meningkat, sehingga memberi peningkatan pada penjualan serta peningkatan profit penjualan.

Oleh karena itu diperlukan hal yang baru untuk merangsang para pengusaha kecil dalam mengembangkan usahanya untuk menghadapi perkembangan zaman yang semakin maju. Dengan adanya perdagangan bebas, diharapkan peran besar dari pengusaha sebagai motivator untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Sehingga pada akhirnya baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak pada perkembangan Usaha kecil.

Menurut data yang diperoleh dari departemen perindustrian Kota Malang. Keberadaannya memberikan kontribusi yang baik bagi perkembangan usaha kecil lainnya. Terdapat banyak Usaha kecil yang terbentuk menjadi sentra-sentra di berbagai kelurahan maupun kecamatan di Kota Malang. Usaha kecil tersebut memproduksi bahan baku, bahan mentah, barang setengah jadi maupun barang jadi yang

menopang industri menengah maupun industri besar. Diantaranya Usaha kecil memproduksi keripik tempe (*Sanan*), *merchandise* keramik (*Dinoyo*) dan lain-lain. Ada juga yang memproduksi bahan mentah kain dan turunannya. Gorden merupakan barang yang diproduksi dari turunan kain yang kegunaannya mempercantik bagian interior rumah.

Terdapat kurang lebih 15 Usaha kecil sejenis yang memproduksi gorden. Diantaranya adalah CV Jaya Mandiri Interior usaha tersebut berdiri pada tahun 1990an. Sehingga sudah banyak yang mengenal produknya sampai ke kota-kota di wilayah Jawa-Timur.

Konsumen dan distributor yang datang ke CV Jaya Mandiri Interior dari berbagai daerah dengan tingkatan konsumsi dan perekonomian yang baik. Mereka meminati gorden CV Jaya Mandiri Interior karena merasa puas dengan produk yang ditawarkan, barang yang berkualitas, harga yang menarik, kasalahan yang relatif sedikit, kekeluargaan dan kemudahan dalam mendapatkan barang pesanan. Untuk tetap *eksis* dan dapat memenuhi pasar dengan produk yang berkualitas diperlukan berbagai usaha yang dilakukan agar produk dan manajemen terkontrol dengan baik. Berbagai usaha yang dilakukan harus *Sustainable* dilakukan, karena produk yang baik ditopang oleh berbagai hal yang juga berjalan dengan baik.

Agar produk terus tersedia dipasaran diantaranya dengan memperbaiki fungsi-fungsi yang memicu terjadinya produktifitas.

diantaranya kualitas tenaga kerja, sarana pendukung yang disediakan dan pengelolaan manajemen yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL GORDEN"** (Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior JL Kauman No 17 Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti merasa perlu untuk menentukan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, agar pembahasan penelitian terfokus pada topic yang diangkat. Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian kali ini adalah :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas?
2. Usaha apa saja yang dilakukan oleh Usaha kecil tersebut untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja Usaha kecil gorden di CV Jaya Mandiri Interior?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang muncul terkait:

1. Untuk mendeskripsikan faktor apa saja yang mempengaruhi

produktifitas tenaga kerja pada Usaha kecil gorden di CV Jaya Mandiri Interior.

2. Untuk mendeskripsikan usaha apa saja yang dilakukan oleh Usaha kecil tersebut untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja Usaha kecil gorden di CV Jaya Mandiri Interior.

D. Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan ini tidak terlalu luas dan lebih fokus, maka peneliti akan membatasi permasalahan. Batasan masalah dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas pada Usaha kecil Gorden di CV Jaya Mandiri Interior pada saat ini. Serta usaha yang dilakukan untuk meningkatkan produktifitas Usaha kecil gorden di Kelurahan Ciptomulyo.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terbagi atas :

1. Bagi Peneliti
 - a. Untuk mempraktikkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam dunia praktisi.
 - b. Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan wawasan keilmuan yang diperoleh dari perkuliahan
2. Bagi Lembaga yang Diteliti

- a. Dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada industri kecil
- b. Dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan pertimbangan lembaga dalam pengambilan kebijakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada industri kecil

3. Bagi Almamater

Dapat dijadikan rujukan apabila ingin meneliti masalah produktifitas tenaga kerja pada Usaha kecil gorden atau yang berhubungan dengannya

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk lebih memahami genetika akademik dalam penelitian ini, perlu kiranya diungkap hasil penelitian terdahulu yang sedikit banyak terkait dengan topik penelitian ini. Diantaranya :

Peneliti	Judul dan Tahun Peneliti	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dyah Susanti	<i>Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PG Rejo Agung - Madiun) (2001)</i>	<ul style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian: Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel Dependent: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Independent: Produktifitas (Tingkat Upah) 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel masa kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap peningkatan produktifitas kerja sebesar 0,650 Variable pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai pengaruh positif yang nyata sebesar 0,27

Sulistyawati	<i>Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Pabrikasi pada PT. PG Krebet Baru Bululawan (2001)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis Penelitian: Kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Dependent: Tingkat Upah, Kesehatan dan Latihan • Variabel Independent: Produktifitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel upah, kesehatan, dan latihan mempunyai pengaruh yang positif dan nyata terhadap produktifitas kerja sebesar 0,76 • Variabel upah yang memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan produktifitas kerja kagawan. Sebesar 0,32
--------------	---	---	--	--

Ahmad Zaki Mubarak	"Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden" (Studi Pada CV Jaya Mandiri Interior Jl Kauman No 17 Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang)" (2008)	• Jenis Penelitian Kualitatif	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja dan usaha apa saja yang dilakukan oleh perusahaan	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja meliputi, faktor internal karyawan yaitu, umur, tingkat pendidikan, dan kesehatan. Faktor eksternal yaitu, sistem kerj, sistem gaji, komunikasi, dan sarana maupun prasaran kerja. Usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja antara lain; pengelolaan kinerja, pemberian insentif di luar gaji yang sesuai, peningkatan kemampuan karyawan, adanya analisis dan evaluasi setiap waktu, Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, peningkatan disiplin kerja, dan pemberlakuan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan
--------------------	---	-------------------------------	--	---

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada sebagian fokus permasalahan yang diteliti yakni faktor-faktor yang menjadi pendorong produktifitas. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan peneliti terdahulu yaitu metode penelitian yang digunakan, tempat penelitian dan tahun penelitian.

B. Kajian Teoritis

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi lain seperti bahan mentah, tanah, air, mesin atau peralatan, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu barang (Simanjuntak, 1985: 4).

Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Bab I Ketentuan Umum Pasal (1) menyebutkan bahwa : "*Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*".

Sedangkan menurut Simanjuntak (1998: 2), pengertian tenaga kerja atau *man power* mencakup penduduk (berusia antara 14 - 60 tahun) yang sudah atau sedang bekerja, golongan yang menganggur dan yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Sedangkan kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah atau mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan ada dua macam yaitu :

1. Penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan atau sewa atas milik.

2. Mereka yang hidup tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia, cacat, dalam penjara atau sakit kronis.

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja atau penduduk usia 10 tahun keatas mempunyai perilaku yang bermacam-macam. Dalam hubungannya dengan pasar kerja perilaku mereka dipisahkan menjadi dua golongan yaitu golongan yang aktif secara ekonomis dan bukan. Golongan ini terdiri dari penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dan berhasil memperolehnya (*employed*) dan penduduk yang menawarkan tenaga kerjanya dipasar tenaga kerja tetapi belum berhasil memperolehnya (*unemployed*).

Indonesia tidak menganut batas umur maksimal, alasannya adalah bahwa penduduk Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan dihari tua, yaitu pensiunan pegawai negeri dan sebagian kecil pensiunan karyawan swasta.

Golongan ini pun pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari oleh sebab itu mereka yang golongan pensiunan masih harus bekerja kembali. Dengan kata lain sebagian besar penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan oleh sebab itu mereka digolongkan sebagai tenaga kerja.

2. Produktifitas

a. Pengertian Produktifitas

Produktifitas berkaitan erat dengan kesediaan karyawan untuk bekerja lebih giat. Titik sentrisnya adalah kesediaan untuk bekerjasama yang merupakan suatu hal yang tidak untuk dipaksakan, walaupun cara paksaan dapat digunakan namun hasil kerja tidak akan ada peningkatan karena pada dasarnya manusia tidak senang dipaksa dan bila hal ini terjadi manusia tidak akan tinggal diam.

Menurut Basu dkk (1995: 258) Produktifitas kerja adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Malayu (1994: 10) memberikan pengertian sebagai berikut: *Produktifitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah, dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktifitas biasanya dihitung seperti indeks, sebagai rasio antara output dengan input.*

Menurut Sinunga (1997: 17) mendefinisikan produktifitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi pembuatan rencana yang

produktif untuk menggunakan sumber-sumber yang efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut Riyadi (1975: 3), menyebutkan bahwa produktifitas adalah kesediaan para pekerja untuk menyerahkan tenaga dalam menghasilkan barang dan jasa yang menjadi tujuan perusahaan. Produktifitas yang meningkat berarti kinerja yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Dalam hal ini sesuai dengan pendapat dari Hadi (1974: 10) mengemukakan bahwa : "*Produktifitas kerja selalu disoroti dari dua segi yaitu segi korban atau input dan segi hasil atau output*". Perbandingan antara dua segi akan menjadi ukuran dari produktifitas kerja seseorang.

Berdasarkan hal tersebut berarti segalanya tidak terlepas dari prestasi seseorang karena pada dasarnya dalam diri pekerja terdapat faktor-faktor yang melekat yaitu skill. Di mana kadar tinggi rendahnya skill seseorang tidak akan menjamin secara pasti bahwa mereka akan menunjukkan produktifitas kerja yang tinggi. Sering terjadi dalam praktek manajemen pekerja yang mempunyai nilai skill tinggi baik itu diukur dengan banyaknya latihan kerja maupun yang dibawa sebelum memasuki organisasi kerja ternyata menunjukkan hasil yang bisa-bisa saja bahkan rendah.

Produktifitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi manapun. Produktifitas adalah ukuran sejauh mana sumber daya alam, teknologi dan manusia dipergunakan dengan baik, dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Secara umum, produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan sebelumnya (Muchadarsyah, 1987: 87). Produktifitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktifitas yang tinggi, dan apabila produktifitas dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Ukuran produktifitas juga merupakan ukuran kualitas yang berguna. Ukuran kualitas dan produktifitas total dan ukuran-ukuran tingkat yang lebih rendah, lokal, yang lebih spesifik dari masingmasing yang juga merupakan ukuran-ukuran dari yang lainnya. Dengan adanya perbaikan kualitas dan produktifitas, maka manfaatmanfaat penting dapat diciptakan pada semua tingkatan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktifitas adalah ukuran dan kemampuan baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan

elemen produksi atau keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktifitas karyawan dapat diketahui dengan adanya kemampuan kita untuk bekerja lebih baik, bekerja dengan lebih baik, mampu bekerja lebih efisien dan mampu untuk bekerja lebih efektif lagi.

Tabel. 2.1
Tabel Perbaikan Kualitas dan Produktifitas

Tingkatan	Manfaat
Nasional	Pertumbuhan ekonomi dan eliminasi defisit pemerintah.
Industri	Biaya dan harga yang lebih rendah.
Perusahaan	Profitabilitas dan kelangsungan hidup.
pribadi	Kepenuhan diri dari pendapatan.

Sumber : William & Carl, 2002.

Berdasarkan penjelasan tersebut berarti bahwa produktifitas merupakan suatu proses yang mengubah setiap sumber daya yang digunakan untuk produksi menjadi suatu hasil atau keluaran, namun hendaknya pengertian produktifitas tersebut tidak hanya menunjuk pada proses produksi fisik yang mentransformasikan berbagai masukan menjadi keluaran, melainkan juga perlu untuk memberikan perhatian terhadap berbagai faktor misalnya aspek-aspek non fisik yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktifitas itu sendiri. Aspek -aspek non fisik tersebut misalnya sistem organisasi dan manajemen, birokrasi, jaminan keamanan

dan keselamatan kerja dan sebagainya, yang mempunyai peranan yang besar dalam aktivitas produksi sekaligus sebagai sarana untuk pembentuk tenaga kerja yang produktif.

Pada kata produktifitas tenaga kerja terkandung suatu pengertian tentang perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Produktifitas tenaga kerja merupakan faktor penting bagi keberhasilan dunia usaha dan merupakan landasan bagi peningkatan nyata bagi tenaga kerja. Untuk melakukan produktifitas pada suatu populasi tenaga kerja maka perlu dilakukan suatu studi terhadap tenaga kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan produktifitas tersebut.

b. Produktifitas Kerja dalam Islam

Al-Qur'an adalah pedoman bagi manusia yang ingin memilih jalan kebenaran daripada jalan kesesatan (al-Baqarah: 185), pembimbing untuk membina ketakwaan (al-Baqarah: 2). Al-Qur'an menegaskan bahwa hidup ini untuk ibadah (adz-Dzariat: 56). Maka, kerja dengan sendirinya adalah ibadah, dan ibadah hanya dapat direalisasikan dengan kerja dalam segala manifestasinya (al-Hajj: 77-78, al-Baqarah:177). Namun, hidup yang taqwa bukan semata harapan atau angan-angan untuk meraih kebahagiaan, tetapi merupakan medan dan cara kerja yang sebaik-baiknya untuk merealisasikan kehidupan yang berjaya di dunia dan memperoleh

balasan yang lebih baik lagi di akhirat (an-Nahl: 97). Bekerja adalah kodrat hidup, baik kehidupan spiritual, intelektual, fisik biologis, maupun kehidupan individual dan sosial dalam berbagai bidang (al-Mulk: 2). Seseorang layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau profesional, semata-mata karena prestasi kerjanya. Karena itu, dalam kehidupan ini manusia memerlukan spirit. Untuk ini, Al Qur'an diturunkan sebagai "*ruhan min amrina*", yakni spirit hidup ciptaan Allah, sekaligus sebagai cahaya yang tak kunjung padam, agar aktivitas hidup manusia tidak tersesat (asy-Syura: 52).

Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. Kewajiban ini pada dasarnya bersifat individual, atau *fardhu 'ain*, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual, dimana individulah yang kelak akan mempertanggung jawabkan amal masing-masing. Untuk pekerjaan yang langsung memasuki wilayah kepentingan umum, kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang disebut dengan *fardhu kifayah*, sehingga lebih menjamin terealisasinya kepentingan umum tersebut. Namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib

memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan (kifayah) dalam ukuran kepentingan umum.

Al-Qur'an menyebut kerja dengan berbagai terminologi. Al-Qur'an menyebutnya sebagai "*amalun*", terdapat tidak kurang dari 260 *musytaqqat* (derivatnya), mencakup pekerjaan lahiriah dan batiniah. Disebut "*fi'lun*" dalam sekitar 99 derivatnya, dengan konotasi pada pekerjaan lahiriah. Disebut dengan kata "*shun'un*", tidak kurang dari 17 derivat, dengan penekanan makna pada pekerjaan yang menghasilkan *output* (keluaran) yang bersifat fisik. Disebut juga dengan kata "*taqdimun*", dalam 16 derivatnya, yang mempunyai penekanan makna pada investasi untuk kebahagiaan hari esok. Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah yang berkualitas. Untuk menjelaskannya, Al Qur'an mempergunakan empat istilah :

1. Amal "*Shalih*", disebutkan sebanyak 77 kali;
2. Amal yang "*Ihsan*", disebutkan sebanyak 20 kali;
3. Amal yang "*Itqan*", disebutkan sebanyak 1 kali; dan
4. *Al-Birr*", disebutkan sebanyak 6 kali.

Pengungkapannya kadang dengan bahasa perintah, kadang dengan bahasa anjuran. Pada sisi lain, dijelaskan juga pekerjaan yang buruk dengan akibatnya yang buruk pula dalam beberapa istilah yang bervariasi. Sebagai contoh, disebutnya sebagai perbuatan syaitan (al-Maidah: 90, al-Qashash: 15), perbuatan yang sia-sia (Ali Imran: 22, al-Furqaan: 23), pekerjaan yang bercampur dengan keburukan (at-Taubah: 102), pekerjaan kamuflase yang nampak baik, tetapi isinya buruk (an-Naml: 4, Fussilat: 25).

Secara teoritis, kaum muslimin mempunyai produktifitas

kerja yang demikian kuat dan mendasar, karena ia bermuara pada iman, berhubungan langsung dengan kekuatan Allah, dan merupakan persoalan hidup dan mati.

Bekerja bukan hanya dianjurkan untuk memberi manfaat kepada manusia, tetapi juga sangat dipuji jika bermanfaat bagi makhluk yang lain.

Rasulullah S.A.W. bersabda, "Seorang muslim yang menanam atau menabur benih, lalu ada sebahagian yang dimakan oleh burung atau manusia, ataupun oleh binatang, nescaya semua itu akan menjadi sedekah baginya" (Riwayat Bukhari, Muslim dan Ahmad).

Ketika menyebutkan ciri-ciri orang yang beriman, baik dalam Al-Quran selalu menyebut dengan amal, kerja, *action*, atau kegiatan. Misalnya ciri-ciri orang beriman dalam surat Al-Mukminun 1-11, yang menyebutkan ciri orang beriman sebagai orang yang khusyu shalat, berzakat, meninggalkan perbuatan yang sia-sia, menjaga kehormatan (kemaluan), dan menjaga amanat. Dalam Hadis terkenal misalnya ciri orang beriman adalah berkata baik atau diam, menghormati tetangga. Kebanyakan ciri-ciri orang beriman berkaitan dengan amal nyata atau kerja. Suatu ketika, Rasulullah mencium tangan kasar seseorang karena bekerja keras sebagai pemecah batu dan beliau memujinya bahwa tangan itu dicintai Allah.

Pertama, Bagi seorang mu'min, bekerja merupakan sebuah

kewajiban. Karena dengan bekerja, semua kebutuhan hidupnya akan terpenuhi, baik kebutuhan ruhani atau pun jasadi. Orang yang bekerja memiliki kedudukan yang mulia dalam Islam. Rasulullah pernah memuji salah seorang sahabatnya yang tangannya kasar karena sering bekerja untuk menafkahi keluarganya. Bahkan pernah mengatakan bahwa seorang laki-laki mu'min yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan kedua orangtua dan keluarganya disejajarkan dengan mujahid yang berjuang di jalan Allah. arenanya, bila seorang muslim yang memiliki kesempatan dan kemampuan untuk bekerja, tetapi tidak melakukannya, niscaya ia memiliki kedudukan yang kurang mulia dalam pandangan Allah dan rasul-Nya. Dalam perspektif Islam, pekerjaan dibagi ke dalam tiga bagian. Pertama, pekerjaan ibadah. Pekerjaan pertama yang harus ditunaikan oleh seorang muslim adalah beribadah. Beribadah, baik ibadah *mahdhah* maupun *ghair mahdhah*, pada dasarnya adalah sebuah pekerjaan. Beribadah sesuai yang telah dilakukan Rasulullah SAW adalah pekerjaan utama seorang muslim yang harus dilakukan. Allah SWT berfirman,

"Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepadaKu." (QS. Adz-Dzariyat [51] : 56).

Bahwa menyembah Allah melalui ibadah shalat dan ibadah lainnya, merupakan pekerjaan utama seorang hamba Allah yang taat. Dan itu merupakan wujud syukur yang utama.

Kedua, pekerjaan dakwah. Berdakwah, menyeru kepada yang *ma'ruf* (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran adalah pekerjaan kedua yang harus dilakukan. Dengan bekerja sebagai da'i, Allah SWT akan memberikan keberuntungan, baik di dunia maupun di akhirat kelak. Sebagaimana firmanNya,

"Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar. Merekalah orang-orang yang beruntung." (QS. Ali Imran [3] : 104).

Ketiga, pekerjaan profesi. Dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 10, Allah SWT berfirman,

"Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur."

Dalam ayat ini, Allah SWT telah menegaskan bahwa sesungguhnya setiap makhluk telah diberikan rezekinya. semua rezeki makhluk-Nya itu tersebar di muka bumi. Maka, setiap muslim dengan potensi akal nya diwajibkan untuk menjemput rezekinya sesuai dengan aturan Allah dan rasul-Nya. Kita, sesuai dengan profesinya, harus bekerja untuk memakmurkan bumi dan kesejahteraan umat manusia.

Islam sangat menghargai kerja atau usaha. Sedemikian tingginya penghargaan itu sehingga orang yang bersungguh-sungguh bekerja disejajarkan dengan *mujahid fi sabilillah*. Kerja tidak hanya menghasilkan nafkah materi, tapi juga pahala, bahkan

maghfirah dari Allah swt. Kerja juga berkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Salah satunya adalah meminta-minta. Perbuatan ini merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT. Orang yang meminta-minta kepada sesama manusia tidak saja hina di dunia, tapi juga akan dihinakan Allah kelak di akhirat.

Bekerja, selain mendatangkan pahala juga memberi banyak manfaat lain. Dengan bekerja seseorang akan selalu berpikir untuk memperbaiki mutu pekerjaannya. Dengan demikian maka tidak ada lagi sisa waktu untuk berandai-andai, berkhayal dan melamun. Sebaliknya, bagi orang-orang yang menganggur, berkhayal merupakan kesibukan yang menghabiskan waktunya. Padahal diketahui bahwa berkhayal itu merupakan bisikan syetan. Di sinilah pangkal segala tindak kejahatan. Untuk menanggulangi kejahatan itu sebenarnya sederhana saja. Ciptakan lapangan pekerjaan dan suruh semua orang bekerja, terutama para pemudanya. Insyaallah secara otomatis angka kriminalitas

menurun drastis. Bekerja juga berkait dengan kesucian jiwa. Seorang yang sibuk bekerja akan kehabisan waktu untuk bersantai-santai, ngobrol sana-sini, apalagi melakukan *ghibah*, membicarakan orang lain. *Ghibah* tidak saja merupakan kebiasaan wanita, tapi juga kaum laki-laki yang banyak waktu luangnya.

Begitu pentingnya arti bekerja, sehingga syariat Islam menetapkannya sebagai suatu kewajiban. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Imam Abu Hanifah adalah seorang ulama besar yang sangat dihormati. Ilmunya luas dan muridnya banyak. Di tengah kesibukannya belajar dan mengajar, ia masih menyempatkan diri untuk bekerja sehingga tidak jelas lagi apakah ia seorang pedagang yang ulama atau ulama yang pedagang. Baginya, berusaha itu suatu keharusan, sedangkan berjuang, belajar dan mengajarkan ilmu itu juga kewajiban. Suatu kali ia didapati oleh salah seorang sedang berdagang. Orang tadi merasa iba bercampur heran, kenapa ulama besar sekaliber itu masih juga bekerja. Ia tanyakan hal itu kepada sang Imam, dan kemudian didapatkan suatu jawaban yang luar biasa. Ia katakan bahwa bekerja itu bukan suatu yang hina, tapi mulia di sisi Allah dan Rasul-Nya.

Dalam pandangan Islam, seorang yang bersusah-payah

mencari rezeqi yang halal, yang hasilnya digunakan sepenuhnya di jalan Allah disamakan derajatnya dengan para mujahid yang berperang di jalan Allah. Rasulullah bersabda:

"Sesungguhnya Allah menyukai hamba yang berkarya dan terampil. Barangsiapa yang bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya, maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wa Jalla." (HR Ahmad)

Kelelahan seorang muslim dalam mencari rezeki dinilai oleh Allah SWT sebagai pahala. Bahkan bisa menjadi penebus dosa. Orang yang pulang ke rumah dalam keadaan kepayahan karena seharian bekerja akan diampuni oleh Allah SWT. Dalam kaitan ini Rasulullah SAW menegaskan dalam sebuah sabdanya:

"Barangsiapa yang pada malam harinya merasa kelelahan karena bekerja pada siang harinya, maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah swt." (HR Ahmad)

Bekerja dalam konsep Islam itu merupakan *fardhu* atau kewajiban. Dalam kaidah fiqih, orang yang menjalankan kewajiban akan mendapatkan pahala, sedangkan mereka yang meninggalkannya akan terkena sanksi dosa. Tentang kewajiban bekerja ini Rasulullah bersabda,

"Mencari rizqi yang halal itu wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa dan sebagainya)." (HR ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)

Berlaku jujur kepada pembeli itu merupakan dzikir. Tidak mengurangi timbangan, termasuk tidak mengurangi kualitas itu juga dzikir. Banyak orang yang mengira bahwa mengurangi

timbangan saja yang berdosa, sedangkan mengurangi kualitas tidak apa-apa. Padahal setiap pengurangan, baik secara kuantitas (jumlah satuan), maupun kualitas (mutu barang) sama-sama mengurangi kadar, ukuran, takaran, atau timbangan. Keduanya merupakan perbuatan kriminal dalam perdagangan.

Dari ciri-ciri orang yang tidak rugi, selain keimanan semuanya berkaitan dengan kerja; amal shaleh, menasehati, menaati kebenaran, menepati kesabaran. Al-Quran juga memerintahkan agar kita selalu mencari karunia Allah di bumi dengan bekerja sebagai ungkapan rasa syukur, bahkan setelah shalat pun kita dianjurkan untuk segera bertebaran di muka bumi untuk bekerja. Sebagaimana disebut dalam ayat-ayat berikut:

".. Dan bekerjalah, Wahai Keluarga Daud, sebagai (ungkapan) syukur (kepada Allah) (QS 34:14)

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagimu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya." (QS 67: 15)

"Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (QS 62: 10)

Dalam hadis juga banyak diungkapkan tentang orang-orang yang utama, kebanyakan berkaitan dengan kerja, tindakan, action.

Berikut di antaranya hadis-hadis yang terkenal:

"Sebaik-baik kamu adalah yang paling baik perangainya/ akhlaqnya"

"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia"

"Muslim yang terbaik adalah muslim yang muslim lainnya"

selamat/merasa aman dari gangguan lisan dan tangannya."

"Sebaik-baik kamu adalah yang belajar Al-Quran dan mengajarkannya"

"Sebaik-baik kamu adalah yang terbaik (berperilaku) kepada keluarganya"

"Tangan diatas lebih baik daripada tangan di bawah"

"Sebaik-baik kamu ialah orang yang mempertahankan keluarganya selagi perbuatan itu tidak membawa kepada dosa"

"Barangsiapa yang menjadi susah pada petang hari kerana kerjanya, maka terampunlah dosanya." (Hadis riwayat Tabrani)

Seorang yang dapat menjaga amanah, disiplin dan profesional dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang signifikan. Ciri-ciri produktifitas menurut Sinichi (2007) :

1. Menjaga Amanah

Allah telah mewajibkan amanah dalam Al-Quran:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya(QS. An-Nisaa: 58). Menjaga

dan menepati amanah adalah kewajiban syariat. Terlebih lagi amanah yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Yang dimaksud dengan amanah adalah mengembalikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya dan tidak mengurangi hak orang lain. Orang yang tidak amanah dalam bekerja menurut Rasul tergolong kedalam orang yang munafik.

2. Profesionalisme dalam Kerja

Allah berfirman, *tiap-tiap orang berbuat menurut keadaanya (keahliannya) masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mngetahui*

siapa yang lebih benar (profesional) jalannya.(QS. Al-Isra: 84).

Sejarah Islam telah membuktikan bahwa sahabat-sahabat Rasulullah berhasil dalam berdakwah dan bekerja tidak lepas pula dari keberhasilannya dalam bekerja. 9 dari 10 dari generasi pertama adalah para saudagar kaya. Profesionalitas yang ditunjukkan oleh para saudagar Islam telah menjadi bukti bahwa engan profesional kita akan sukses menggapai cita-cita yang kita inginkan.

3. Disiplin

Disiplin adalah kata kunci ketiga dalam keberhasilan sebuah kerja. Tanpa kedisiplinan tidak mungkin sebuah pekerjaan akan selesai dengan baik justru jika tidak disiplin maka amanah yang kita jalankan akan berhenti di tengah jalan. Kasus yang nyata adalah kurang disiplinnya sahabat saat perang Uhud, sehingga kekalahan justru melanda kaum muslimin. Padahal selama ini pasukan muslimin selalu menang dalam setiap pertempuran. Disiplin akan membuat hidup seseorang bermakna dan berguna.

Syarat pokok agar setiap aktivitas kita bernilai ibadah ada dua, yaitu sebagai berikut. Pertama, *Ikhlas*, yakni mempunyai motivasi yang benar, yaitu untuk berbuat hal yang baik yang berguna bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan

proyeksi atau tujuan akhir meraih *mardhatillah* (al-Baqarah: 207-265). Kedua, *Shawab* (benar), yaitu sepenuhnya sesuai dengan tuntunan yang diajarkan oleh agama melalui Rasulullah saw untuk pekerjaan *ubudiyah* (ibadah khusus), dan tidak bertentangan dengan suatu ketentuan agama dalam hal *muamalat* (ibadah umum). Ketentuan ini sesuai dengan pesan Al-Qur'an (Ali Imran: 31, al-Hasyr: 10).

Ketika kita memilih pekerjaan, maka haruslah didasarkan pada pertimbangan moral, apakah pekerjaan itu baik atau tidak. Islam memuliakan setiap pekerjaan yang baik, tanpa mendiskriminasikannya, apakah itu pekerjaan otak atau otot, pekerjaan halus atau kasar, yang penting dapat dipertanggungjawabkan secara moral di hadapan Allah. Pekerjaan itu haruslah tidak bertentangan dengan agama, berguna secara fitrah kemanusiaan untuk dirinya, dan memberi dampak positif secara sosial dan kultural bagi masyarakatnya. Karena itu, tangga seleksi dan skala prioritas dimulai dengan pekerjaan yang manfaatnya bersifat primer, kemudian yang mempunyai manfaat pendukung dan terakhir yang bernilai guna sebagai pelengkap. Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etik kerja yang Islami harus diperhatikan. Berikut ini adalah produktifitas kerja yang terpenting untuk dihayati dalam bekerja menurut datuk Dr. Syed Othman (2007) :

1. *Ash-Shalah* (Baik dan Bermanfaat) Islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok. *"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya."* (al-An'am: 132). Ini adalah pesan iman yang membawa manusia kepada orientasi nilai dan kualitas. Al Qur'an menggandengkan iman dengan amal soleh sebanyak 77 kali. Pekerjaan yang standar adalah pekerjaan yang bermanfaat bagi individu dan masyarakat, secara material

dan moral-spiritual. Tolok ukurnya adalah pesan syariah yang semata-mata merupakan rahmat bagi manusia. Jika tidak diketahui adanya pesan khusus dari agama, maka seseorang harus memperhatikan pengakuan umum bahwa sesuatu itu bermanfaat, dan berkonsultasi kepada orang yang lebih tahu. Jika hal ini pun tidak dilakukan, minimal kembali kepada pertimbangan akal sehat yang didukung secara nurani yang sejuk, lebih-lebih jika dilakukan melalui media shalat meminta *istikharah* (petunjuk). Dengan prosedur ini, seorang muslim tidak perlu bingung atau ragu dalam memilih suatu pekerjaan.

2. *Al-Itqan* (Kemantapan atau *perfectness*) Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang islami (an-Naml: 88). Rahmat Allah telah dijanjikan bagi setiap orang yang bekerja secara itqan, yakni mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu, diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal. Dalam konteks ini, Islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih. Suatu keterampilan yang sudah dimiliki dapat saja hilang, akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya besar untuk masyarakat. Karena itu,

melepas atau menterlantarkan ketrampilan tersebut termasuk perbuatan dosa. Konsep *itqan* memberikan penilaian lebih terhadap hasil pekerjaan yang sedikit atau terbatas, tetapi berkualitas, daripada output yang banyak, tetapi kurang bermutu (al-Baqarah: 263).

3. *Al-Ihsan* (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi)

Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. Pertama, ihsan berarti 'yang terbaik' dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini, maka pengertian ihsan sama dengan '*itqan*'. Pesan yang dikandungnya ialah agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan. Kedua ihsan mempunyai makna 'lebih baik' dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini memberi pesan peningkatan yang terus-menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu, dan sumber daya lainnya. Adalah suatu kerugian jika prestasi kerja hari ini menurun dari hari kemarin, sebagaimana dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi saw. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik, hatta

ketika membalas keburukan orang lain (Fushilat : 34, dan an Naml: 125) Semangat kerja yang ihsan ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah, dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

4. *Al-Mujahadah* (Kerja Keras dan Optimal) Dalam banyak ayatnya, Al-Qur'an meletakkan kualitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri, dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. (Ali Imran: 142, al-Maidah: 35, al-Hajj: 77, al-Furqan: 25, dan al-Ankabut: 69). *Mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah "*istifragh ma fil wus'i*", yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum '*taskhir*', yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia (Ibrahim: 32-33). Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Ber-*mujahadah* atau

bekerja dengan *ruhul jihad* (semangat jihad) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakkal sebelum *tafwidh* (menyerahkan) hasil akhirnya pada keputusan Allah (Ali Imran: 159, Hud: 133).

5. *Tanafus dan Ta'awun* (Berkompetisi dan Tolong-menolong)
Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal solih. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qur'ani yang bersifat "*amar*" atau perintah. Ada perintah "*fastabiqul khairat*" (maka, berlombalombalah kamu sekalian dalam kebaikan) (al-Baqarah: 108). Begitu pula perintah "*wasari'u ilaa magfirain min Rabbikum wajannah*" `bersegeralah kamu sekalian menuju ampunan Rabbmu dan surga` Jalannya adalah melalui kekuatan infaq, pengendalian emosi, pemberian maaf, berbuat kebajikan, dan bersegera bertaubat kepada Allah (Ali Imran 133-135). Kita dapati pula dalam ungkapan "*tanafus*" untuk menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sehingga berhak mendapatkan surga, tempat segala kenikmatan (al-Muthaffifin: 22-26). Dinyatakan pula dalam konteks persaingan dan ketaqwaan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa (al-Hujurat: 13). Semua ini menyuratkan dan menyiratkan etos

persaingan dalam kualitas kerja. Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi islami adalah ketaatan kepada Allah dan ibadah serta amal shalih, maka wajah persaingan itu tidaklah seram; saling mengalahkan atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling *ta'awun* (membantu). Dengan demikian, obyek kompetisi dan kooperasi tidak berbeda, yaitu kebaikan dalam garis horizontal dan ketaqwaan dalam garis vertikal (al-Maidah: 3), sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih banyak serta lebih baik, dan karenanya, ia mengungguli score kebajikan yang diraih saudaranya.

6. *Mencermati Nilai Waktu*, Keuntungan atau pun kerugian manusia banyak ditentukan oleh sikapnya terhadap waktu. Sikap imani adalah sikap yang menghargai waktu sebagai karunia Ilahi yang wajib disyukuri. Hal ini dilakukan dengan cara mengisinya dengan amal solih, sekaligus waktu itu pun merupakan amanat yang tidak boleh disia-siakan. Sebaliknya, sikap ingkar adalah cenderung mengutuk waktu dan menyia-nyiakannya. Waktu adalah sumpah Allah dalam beberapa ayat kitab suci-Nya yang mengaitkannya dengan nasib baik atau buruk yang akan menimpa manusia, akibat tingkah lakunya sendiri. Semua macam pekerjaan *ubudiyah*

(ibadah vertikal) telah ditentukan waktunya dan disesuaikan dengan kesibukan dalam hidup ini. Kemudian, terpulang kepada manusia itu sendiri, apakah mau melaksanakannya atau tidak. Waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-kali engkau sia-siakan, sedetik pun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak bermanfaat. Setiap orang akan mempertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negatif terhadap waktu niscaya membawa kerugian, seperti gemar menangguk atau mengukur waktu, yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun, kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak punya kesempatan untuk memperbaiki kekeliruan. Jika kita melihat mengenai kaitan waktu dan prestasi kerja, maka ada baiknya dikutip petikan surat Khalifah Umar bin Khatthab kepada Gubernur Abu Musa al-Asy'ari ra, sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, "Amma ba'du. Ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja. Oleh karena itu, janganlah engkau tangguhkan pekerjaan hari ini hingga esok, karena pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tahu lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai."

Produktifitas dalam bekerja mempersyaratkan mobilisasi dan optimalisasi pemberdayaan segenap potensi di jalan Allah untuk kebaikan setiap orang. Produktifitas menuntut kesabaran dan kontinuitas kerja, bahkan menuntut tingkat kesabaran ekstra yang mampu mengungguli kesabaran para pesaing. Semua itu didukung dengan ketekunan untuk *murabathah*, yakni pantang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai. Produktifitas Menolak setiap bentuk ketidakcermatan dalam manajemen waktu yang begitu berharga; ketidakprofesionalan dalam mengelola sumber daya yang demikian mahal. Dengan tegas pula, ia menolak setiap perasaan dan sikap lemah, malas dan kurang serius, mengandalkan pada kemampuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, lebih-lebih mencatut prestasi orang lain sebagai hasil karyanya. Sebab, cara ini analog dengan memakan harta orang lain secara batil (al Baqarah: 188).

Produktifitas kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat

kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi.

Dari keterangan hadis dan uraian Al Qur'an jelaslah bahwa setiap Muslim harus menjadi seorang pekerja yang memiliki produktifitas tinggi dan profesional. Dengan demikian ia melaksanakan salah satu perintah Allah untuk berbuat ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah berupa kekuatan akal dan fisiknya yang diberikan sebagai bekal dalam bekerja. Mengabaikan potensi akal dan fisik ini atau tidak bisa bermakna tidak mensyukuri nikmat dan karunia Ilahi Rabbi. Seruan agar seorang muslim memiliki mproduktifitas tinggi dalam Islam sebenarnya sudah banyak diungkapkan berbagai ayat Al Quran atau diuraikan hadis. Al-Quran dalam banyak ayat, menyebutkan bahwa iman saja tidak cukup, tetapi harus disertai dengan amal shaleh, kerja, action. Tidak cukup iman saja tetapi harus dimanifestasikan dengan amal sesuai dengan nukilan surat Al-Ashr untuk mewakili ayat-ayat tentang iman dan amal shaleh.

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Berbeda dengan sistem ekonomi Konvensional, maka menurut Az-Zain (1981: 26) Islam membedakan antara pembahasan ekonomi dari segi pengadaan berikut upaya meningkatkan produktifitas barang dan jasa dengan pembahasan ekonomi dari segi cara-cara memperoleh, cara memanfaatkan serta cara-cara mendistribusikan barang dan jasa. Pembahasan ekonomi dari segi pengadaan berikut upaya meningkatkan produktifitas barang dan jasa dimasukkan dalam pembahasan ilmu ekonomi. Sedangkan pembahasan ekonomi dari segi cara-cara memperoleh, cara memanfaatkan serta cara-cara mendistribusikan barang dan jasa dimasukkan dalam pembahasan sistem ekonomi.

Ilmu ekonomi menurut pandangan Islam adalah ilmu yang membahas tentang upaya-upaya mengadakan dan meningkatkan produktifitas barang dan jasa. Atau dengan kata lain berkaitan dengan produksi suatu barang dan jasa. Karena harta kekayaan sifatnya ada secara alami serta upaya mengadakan dan meningkatkan produktifitasnya dilakukan manusia secara universal, maka pembahasan tentang ilmu ekonomi merupakan pembahasan yang universal pula sesuai dengan perkembangan sains dan teknologi. Oleh karena ilmu ekonomi tidak dipengaruhi oleh *ideologi* (pandangan hidup) tertentu dan bersifat universal, maka ia dapat diambil dari manapun juga selama bermanfaat.

Produktif dalam Islam memiliki definisi yang luas. Berbeda dengan apa yang didefinisikan oleh Konvensional yang biasanya

mengkaitkan produktif dengan materi dan dunia serta jauh dari nilai-nilai *ilahiyah*, produktif dalam islam mencakup dimensi *bashariyah* sekaligus dengan dimensi *ilahiyah*. Islam tidak hanya membahas masalah yang bersifat vertikal saja melainkan juga mencakup masalah-masalah horizontal. Islam adalah agama *syamil* yang mencakup semua aspek kehidupan manusia. Islam merupakan agama *amali*, yaitu agama yang mengutamakan nilai-nilai produktifitas secara sempurna dan *syumuli*, yaitu agama yang menuntut umatnya untuk produktif dalam menghasilkan sebuah karya atau produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Produktifitas dalam hal ini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan dan kita dituntut untuk melakukan hal ini. Allah SWT berfirman (QS 22: 77)

لَعَلَّكُمْ الْخَيْرَ وَافْعَلُوا رَبِّكُمْ وَأَعْبُدُوا وَأَسْجُدُوا أَرْكَعُوا ءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتُونَ □□□.

تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾

"Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan". (QS 22: 77)

Menurut Malayu (1994: 10) Produktifitas kerja adalah perbandingan antara output dan input, Islam sebagai pedoman

hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktifitas. Rosulullah saw. Bersabda:

Dari Ibnu Umar ra dari Nabi saw, ia berkata: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang beriman yang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan) H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi.

Dan dari Aisyah ra. Beliau berkata, telah berkarta Rosulullah saw Barangsiapa yang disenja harinya merasa letih karena bekerja (mencari nafkah) maka pada senja hari itu dia berada dalam ampunan Allah (H.R. At Thabrani dalam kitab Al Ausath).

Islam membenci pengangguran, sebagaimana yang disampaikan oleh seorang shahabat Nabi saw, Ibnu Masud ra:

Sesungguhnya aku benci kepada seseorang yang menganggur, tidak bekerja untuk kepentingan dunia juga tidak untuk keuntungan akhirat. H.R. At Thabrani dalam kitab Al Kabir

Bahkan Rosulullah menghargai seorang hamba yang sanggup mandiri, hidup dengan hasil kemampuannya sendiri

Makanan yang terbaik yang dimakan seseorang adalah dari hasil karya tangannya sendiri dan sesungguhnya Nabi Dawud AS. Pun makan dari hasil kerjanya sendiri. (H.R. Bukhory : 1966)

Dalam keterangan lain, beliau menyebutkan bahwa sebaik baik usaha adalah apa yang merupakan ekspresi dari keterampilan dirinya, dan segenap tanggung jawab ekonomi yang dia berikan kepada ahli keluarganya, dinilai sebagai sedekah yang terus menerus menghasilkan pahala.

Pekerjaan terbaik seseorang adalah apa yang dikerjakan berdasarkan keterampilannya, dan apapun yang dinafkahkan seseorang untuk dirinya, keluarganya, anaknya dan pembantunya adalah sedekah. H.R. Ibnu Majah

Sesungguhnya Allah mencintai seorang beriman yang sekalipun lemah, tetapi ia produktif dan selalu menjaga harga dirinya (tidak mau meminta-minta) dan Allah membenci tukang peminta-minta yang pemaksa. Di dalam Tafsir Al Qurthubi Juz 11 hal 321.

Produktifitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi, *dengan sebuah penggambaran yang ekstrim*, bahkan sekalipun anda tahu besok akan kiamat, tidak boleh menghalangi kita dari berkarya dan produktif. Sebagaimana sabda Rosulullah saw

Andaipun besok kiamat, sedang di tangan salah seorang di antara kamu ada tunas pohon kurma, maka tanamlah ia. H.R. Al Bazaar, rijalnya tsiqot.

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktifitas, sampai sampai disebutkan dalam Al Hadits, bahwa produktifitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dari dosa-dosa, yang justru malah tidak akan bisa mendapatkan pengampunan dengan cara yang lainnya.

Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu ada beberapa dosa yang tidak akan terhapus dengan sholat, shoum, haji dan umroh. Para shahabat bertanya, dengan apa menghapuskannya ya Rosulallah? Jawab beliau: dengan semangat dan bersungguh-sungguh mencari nafkah. (H.R Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath).

Tentu ini disampaikan agar muslimin tidak hanya melulu terfokus pada rutinitas ritual semata, tetapi mereka diingatkan bahwa ada aktivitas lain yang juga harus mereka tekuni, jika mereka ingin agar dosa-dosa mereka diampuni. Mereka pun mesti memiliki semangat yang tinggi untuk mencari nafkah dan bersungguh-sungguh dalam mencarinya.

Bahkan Rosulullah saw. amat menganjurkan terkumpulnya

harta yang baik dan halal di tangan orang-orang yang baik. Dan tentu hal tersebut tidak akan terwujud jika mereka tidak produktif:

Berkata Rosul saw. Wahai Umar, sesungguhnya sebaik-baik harta yang baik adalah yang dimiliki oleh orang yang sholeh. (HR. Ahmad).

Demikian pentingnya usaha mencari nafkah, sehingga Rosulullah saw. menyatakannya sebagai sebuah kewajiban bagi setiap muslim, artinya ketika seseorang tidak berusaha untuk menjadi produktif, maka selama itu pula ia menanggung dosa (artinya ia dinilai melalaikan kewajiban yang seharusnya dikerjakan dengan sebaik-baiknya):

Mencari nafkah yang halal itu wajib bagi setiap muslim. (HR. Ath Thabrani dalam kitab Al Ausath).

Namun demikian, usaha mencari nafkah yang halal itu, diharus ditempuh dengan cara yang halal dan tidak mendzalimi manusia. Dan bila sikap demikian dilaksanakan secara konsisten, Rosulullah saw. menjamin mereka dengan Syurga

Barang siapa yang mendisiplinkan diri, ia hanya memakan makanan yang (halal) lagi baik saja, dan beramal dalam sunnah (Nabi saw) dan membuat orang lain aman dari keburukan dirinya, maka (pasti) akan masuk syurga. (HR. At Tirmidzi hasan-shohieh dan HR. Al Hakim shohihul Isnad)

Rosulullah saw. menekankan satu bentuk integritas moral kepada seluruh muslim, agar seluruh tindakan mereka tetap berada dalam aktivitas yang santun dan beradab. Tidak merugikan manusia lain dalam setiap aktivitasnya, muslimin tidak boleh

mencari keuntungan dengan cara-cara yang curang dan merugikan pihak lain. Kehadiran muslimin harus memberi kontribusi pada kemajuan peradaban dunia:

Ada empat hal yang bila semuanya ada pada dirimu, maka (dijamin) kamu tidak akan kehilangan (manfaat dunia): [1] memelihara amanah [2] jujur dalam perkataan [3] baik akhlaq [4] dan menjaga diri (memelihara integritas moral) dalam (mencari) sumber-sumber makanan. (HR. Ahmad dan Ath Thabrani dengan isnad hasan).

Bahkan Rosulullah menjamin, setiap usaha yang dilaksanakan dengan *fair* yang kemudian hasil usahanya itu digunakan untuk menafkahi seluruh orang yang berada dalam tanggung jawabannya, maka semua itu bernilai zakat pensucian bagi dirinya

Siapapun orangnya yang mencari harta yang halal, yang kemudian dengannya ia belanjakan untuk memenuhi keperluan pangan dan sandangnya, serta untuk memenuhi keperluan orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya, maka semua itu menjadi (pen-suci) bagi dirinya. (HR. Ibnu Hibban di dalam shahihnya).

Agar segala manfaat dari hasil usaha kita berfungsi sebagai pembersih nurani, maka kehalalan cara memperolehnya harus dijaga, sebab hasil usaha yang didapat dari cara-cara yang kotor, bukan hanya merusak karakter *character assassination* (kemanusiaan kita) tetapi juga membuat amal ibadah kita tidak diterimaNya.

Ash Shidqu (Kredibilitas) dan sikap penuh *responsibilitas* (tanggung jawab) diakui sebagai hal terberat yang harus tetap

dipertahankan dalam keadaan apapun. Sebab itu berkait langsung dengan diterima atau tidaknya amal ibadah kita. Sekali lagi bukan urusan syah atau tidaknya amal ibadah, tetapi diterima atau tidaknya. Sebab syah atau tidak diukur dengan terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat ibadah, tetapi urusan diterima atau tidak, itu tidak hanya dilihat dari segi ibadahnya saja, tetapi dari dampak ibadah tersebut:

Dari Ali bin Abi Thalib ra, dia berkata kami tengah duduk-duduk bersama Rosulullah saw. Tiba-tiba muncul seseorang dari mereka yang berkedudukan tinggi (status sosialnya), kemudian dia berkata: Ya Rosulullah, kabarkan kepadaku apa yang paling sulit dilaksanakan dalam agama ini dan apa yang paling ringan daripadanya? Maka berkata Rosulullah saw. Yang paling ringan untuk dilaksanakan adalah Syahadat Lailaha Illallah wa anna Muhammadan abduhu wa rosuluhu adapun yang paling berat, wahai saudara yang berkedudukan tinggi, adalah Amanah. Sesungguhnya tidak (bernilai) agama (nya) orang yang tidak amanah, demikian juga tidak bernilai sholat dan zakatnya. Wahai saudara yang berkedudukan tinggi, sesungguhnya siapa yang mendapatkan harta dari hal yang haram, kemudian dia membeli pakaian dengannya maka tidak akan diterima sholatnya hingga ia melepaskan pakaiannya yang (berasal dari) yang haram itu. Sesungguhnya Allah terlalu mulia dan tinggi (tidak mungkin) akan menerima amal seseorang, demikian juga sholatnya sedang padanya ada pakaian yang berasal dari yang haram. (H.R Al Bazaar).

Ini menunjukkan bahwa seorang muslim bukan saja harus professional dalam mencari nafkah, tetapi juga harus menghindari kecurangan. Bahkan setiap energi yang didapatnya dari makanan yang haram, akan menghambat diterimanya sholat dan jika dia tidak bertobat maka akhir kehidupannya akan sangat mengerikan

Demi Jiwa Muhammad yang ada dalam genggamannya, barangsiapa yang memasukkan satu suapan dari yang haram ke dalam mulutnya dari barang yang haram, maka tidak akan diterima amal-amalnya selama empat puluh hari, dan bagian manapun dari seorang hamba yang tumbuh dagingnya dari barang yang haram, maka api nerakalah yang paling berhak membakarnya. H.R Ath Thabrani dalam kitab Ashoghir Allah mencintai mereka yang bila melakukan sesuatu, dikerjakan dengan sebaik-baiknya (H.R. Baihaqi)

Hadist ini menunjukkan bahwa seseorang harus Professionalitas, bahwa bekerja dengan sebaik-baiknya bukan sekedar erat kaitannya dengan besar kecilnya penghasilan (yang merupakan akibat langsung dari profesionalisme), tetapi juga menjadi jalan bagi datangnya Ridho Allah atas diri kita. Sehingga semakin bertaqwa seseorang, maka ia harus semakin profesional dalam mengerjakan segala sesuatu. Semakin rendah mutu ketaqwaan seseorang, maka akan terlihat dalam pekerjaannya yang semakin asal-asalan (Q.S. at-Taubah [9] : 105).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktifitas pekerja terutama pada usaha kecil adalah sebagai berikut :

1. Modal

Modal kerja merupakan kekayaan perusahaan yang sangat diperlukan untuk membelanjai operasinya sehari-hari dan modal ini memiliki siklus selama kurang dari sama dengan satu tahun, besarnya modal kerja akan sangat menentukan

kelangsungannya perusahaan.

Arti modal kerja dalam sejarahnya berkembang sesuai dengan perkembangan modal kerja itu sendiri secara ilmiah, modal kerja, yang kadang disebut modal kerja bruto, tidak lain adalah aktiva lancar. *Neto* (Modal kerja bersih) adalah aktiva lancar dikurangi kewajiban lancar.

Ada dua pengertian modal kerja yang pertama *gross working capital*, adalah keseluruhan aktiva lancar, sementara pengertian *net working capital* adalah kelebihan aktiva lancar diatas utang lancar.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa dari definisi modal kerja dapat dibagi dengan membaginya dalam tiga konsep, yaitu :

a. Konsep kuantitatif

Menurut konsep ini, dana yang tertanam dalam aktiva akan kembali kebentuk semula dalam waktu pendek. Dengan demikian modal kerja menurut konsep ini adalah keseluruhan jumlah aktiva lancar, modal kerja dalam pengertian ini sering disebut *gross working capital* (modal kerja bruto).

b. Konsep kualitatif

Dalam konsep ini modal kerja disebut dengan *net working capital* (modal kerja bersih) dan dikaitkan dengan jumlah

aktivitas lancar dan hutang lancar. Sebagian aktiva lancar perusahaan disediakan untuk membayar kewajiban lancarnya. Oleh karenanya maka modal kerja menurut konsep ini adalah sebagai dari aktiva lancar yang benar-benar dapat dipergunakan untuk membiayai operasional perusahaan tanpa mengganggu *likuidasi*.

c. Konsep Fungsional

Konsep ini mendasarkan pada fungsi dari dana dalam menghasilkan *income* (pendapatan), maksudnya pernyataan tersebut adalah bahwa dana yang tertanam dalam perusahaan selalu dipergunakan untuk menghasilkan pendapatan.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa modal kerja kotor merupakan seluruh aktiva lancar yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan modal kerja bersih merupakan besarnya kelebihan aktiva setelah dikurangi kewajiban lancar.

Jenis-jenis modal kerja yang dimiliki perusahaan dapat digolongkan berdasarkan :

- a. Komponen, seperti kas, sekuritas yang dapat diperdagangkan, piutang dan persediaan.
- b. Waktu, baik secara permanen maupun sementara

Penggolongan modal kerja berdasarkan waktu dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. *Permanent Working Capital* (Modal kerja permanen)

Modal kerja permanen merupakan modal kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan harus selalu ada dalam perusahaan supaya perusahaan dapat berfungsi dengan baik, modal kerja ini dibagi dua jenis yaitu :

1. Modal kerja primer, adalah modal kerja minimum yang harus dimiliki perusahaan supaya kelangsungan usaha terjamin.
2. Modal kerja normal, adalah modal kerja perusahaan yang dipergunakan untuk menyelenggarakan kegiatan produksi pada kapasitas normal.

b. *Variable Working Capital* (Modal kerja sementara)

Modal kerja sementara atau modal kerja variabel adalah modal kerja yang kebutuhannya bersifat musiman dan besarnya berubah-ubah sesuai dengan perubahan keadaan dalam periode tertentu, jenis-jenis modal kerja ini meliputi:

1. Modal kerja musiman, adalah modal kerja yang besarnya mengikuti perubahan musim.

2. Modal kerja siklus, adalah modal kerja yang perubahannya mengikuti fluktuasi *konjungtur* (permintaan suatu produk).
3. Modal kerja darurat, adalah modal kerja yang berubah-ubah karena keadaan darurat yang tidak diketahui sebelumnya. Modal kerja perusahaan dapat diperoleh melalui dua sumber, yaitu bersumber dari :
 - a. *Intern Source* (Internal), adalah modal kerja yang dihasilkan oleh perusahaan sendiri. *intern source* (Sumber intern) Modal kerja yang berasal dari sumber ini terdiri dari ;
 1. Laba ditahan, besar kecilnya modal kerja dari sumber ini dipengaruhi oleh besar kecilnya laba yang diperoleh perusahaan pada periode tersebut, prosentase atau jumlah deviden yang ditetapkan untuk dibagikan dan kebijaksanaan penanaman kembali deviden yang diterima.
 2. Penjualan aktiva tetap perusahaan, apabila perusahaan menjual aktiva tetapnya maka akan ada aliran kas masuk yang berasal dari penjualan.

3. Hasil penjualan surat-surat berharga, surat berharga jangka pendek yang dimiliki perusahaan merupakan salah satu elemen aktiva lancar yang segera dapat diuangkan dan memberi keuntungan atau kerugian bagi perusahaan, keuntungan dan kerugian ini merupakan sumber bertambah atau berkurang jumlah modal kerja perusahaan.
 4. Cadangan penyusutan, penyusutan merupakan sumber modal kerja terjadi penjualan aktiva perusahaan, hal ini disebabkan karena meskipun penyusutan merupakan biaya, penyusutan ini bukan merupakan pengeluaran.
- b. *Extern Source* (Eksternal), adalah modal kerja yang berasal dari luar perusahaan. *extern source* (Sumber ekstern) modal kerja yang berasal dari sumber eksternal ini diperoleh dari:
1. Supplier/pemasok, modal kerja dari pemasok ini berupa persediaan yang dijual oleh pemasok secara kredit, baik kredit jangka pendek maupun jangka menengah.

2. Bank, sumber dana dari bank yang diperoleh dari pemberian kredit oleh bank tersebut, baik kredit jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.
3. Pasar modal, modal kerja yang diperoleh dari sumber ini berasal dari transaksi jual beli yang dimiliki oleh perusahaan.

Baik *intern source* (sumber internal) maupun *extern source* (sumber eksternal) dalam modal kerja harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan keuntungan yang lebih baik.

2. *Umur*

Umur seseorang mempengaruhi produktifitas, apabila produktifitas meningkat maka kecenderungan untuk meningkatkan pendapatan akan semakin tinggi pula. Penduduk Indonesia termasuk dalam golongan struktur umur muda, artinya hanya sebagian kecil penduduk yang produktif menghasilkan barang dan jasa. Batasan usia produktif yaitu umur 10 sampai dengan 65 tahun.

Penduduk berumur muda umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang begitu besar sebagai pencari nafkah untuk

keluarga. Bahkan mereka umumnya bersekolah. Penduduk dalam kelompok umur 25-55 tahun, terutama laki-laki, umumnya dituntut untuk mencari nafkah dan menyebabkan tingkat partisipasi kerja relatif besar. Lebih lanjut penduduk berusia di atas 55 tahun sudah mulai menurun kemampuannya untuk bekerja, dan tingkat partisipasi umumnya rendah. Oleh sebab itu tingkat partisipasi kerja meningkat sesuai dengan pertambahan umur, kemudian menurun kembali menjelang usia pensiun atau usia tua. Demikian juga halnya dengan produktifitas kerja yang akan semakin meningkat dengan pertambahan usia, kemudian cenderung menurun menjelang usia tua atau memasuki usia pensiun, karena kondisi fisiknya yang semakin lemah.

3. Pendidikan

Menurut Soekitdjo (1992: 3), pendidikan adalah proses perubahan pengetahuan, sikap, dan kemampuan dari sasaran pendidikan. Sedangkan menurut Ndraha (1999:128), "*Pendidikan adalah proses pembentukan pribadi seseorang*".

Menurut Sumadi (1998: 317), pendidikan adalah usaha manusia (pendidik) untuk dengan penuh tanggung jawab membimbing anak-anak didik ke kedewasaan, sebagai suatu usaha yang mempunyai tujuan atau cita-cita tertentu sudah

sewajarnya bisa secara implisit telah mengandung masalah penilaian terhadap hasil usaha tersebut.

Siswanto (2002: 200), secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Sedangkan menurut Sondang (1995: 175), pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metoda belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendidikan merupakan proses peningkatan pengetahuan, kemampuan berfikir, dan pemahaman sikap serta kepribadian para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan seseorang tapi juga menambah ketrampilan kerja. Dengan demikian pendidikan dapat meningkatkan produktifitas kerja yang lebih tinggi dan juga pendapatan yang tinggi pula.

Salah satu cara yang dapat dilakukan agar produktifitas tenaga kerja dapat meningkat adalah dengan melakukan

investasi dibidang sumber daya manusia. Bagi individu atau perusahaan, selama proses investasi dikorbankan maka sejumlah dana dan kesempatan dalam memperoleh penghasilan dan produktifitas yang lebih tinggi dikemudian hari. Pengembangan atau pendidikan dan latihan tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan ekonomi pada umumnya termasuk juga peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan perusahaan.

Hal yang penting dari pendidikan dan pelatihan adalah adanya proses pengenalan terhadap suatu pekerjaan yang mungkin baru bagi seorang karyawan. Proses ini dapat dilihat bila karyawan baru melaksanakan tugas baru dan karyawan lama dipromosikan untuk memangku jabatan baru.

Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan, karena hal tersebut dapat mengembangkan dan menumbuhkan skill atau keahlian dan keterampilan serta kecakapan karyawan. Istilah pendidikan dan istilah pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda. Meskipun demikian, keduanya mempunyai kaitan yang erat.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Tingkat pendidikan masyarakat sering dijadikan tolok ukur kemajuan suatu bangsa. Jika tingkat pendidikan rata-rata suatu bangsa adalah pendidikan dasar, maka bangsa tersebut dapat dikategorikan sebagai bangsa yang masih terbelakang. Jika pendidikan suatu bangsa adalah menengah, maka mereka disebut bangsa yang sedang membangun, namun jika masyarakat berpendidikan rata-rata lanjutan, maka mereka dikategorikan sebagai masyarakat yang maju.

Pendidikan yang ada sekarang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang penekanannya pada pendidikan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketaqwaan, kepribadian, kecerdasan, kreativitas, kedisiplinan dan sebagainya.

Pendidikan merupakan suatu investasi human capital. Investasi ini ditanamkan dalam sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

a. Proses Pendidikan

Proses pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu proses pemberdayaan, yaitu proses untuk mengungkapkan potensi yang ada pada manusia sebagai individu, selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada pemberdayaan masyarakat lokal, kepada masyarakat bangsanya dan pada hakikatnya kepada masyarakat global.

b. Fungsi Pendidikan

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan mutu dari masyarakat manusia baik individu maupun sosial. Dengan kata lain, pendidikan berfungsi sebagai sarana pemberdayaan individu dan masyarakat guna menghadapi masa depan.

c. Tujuan Pendidikan

Adanya tujuan pendidikan bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah :

1. Memelihara dan meningkatkan kecakapan dan juga kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, baik pekerjaan lama maupun pekerjaan baru, baik dari segi peralatan maupun metoda.
2. Menyalurkan keinginan tenaga kerja untuk terus maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan kepada mereka

d. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Bahwa manfaat pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Menaikkan rasa puas pegawai.
2. Pengurangan pemborosan.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan turn over pegawai.
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja.
5. Menaikkan tingkat penghasilan.
6. Mengurangi biaya-biaya lembur.
7. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
8. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai.
9. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan.
10. Memperbaiki komunikasi.
11. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai.
12. Memperbaiki moral pegawai.
13. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

e. Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu :

1. *Basic Education* (Pendidikan Dasar).

Pendidikan yang disyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk untuk bekerja atau sebelum dimasukkan

dalam organisasi dari suatu bentuk usaha. Biasanya untuk tugas-tugas yang memerlukan keahlian tertentu.

2. *Upgrading / Aplikasi* (Pendidikan Tambahan).

Pendidikan ini dimaksudkan agar tenaga kerja mendapatkan tambahan pengetahuan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya, terutama dengan pesatnya kemajuan teknik pengetahuan-pengetahuan lain.

3. *Refreshing* (Pendidikan Penyegar).

Pendidikan yang bertujuan untuk menyegarkan kembali pengertian dan pengetahuan yang telah silam terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.

4. Latihan-latihan dalam perusahaan yang meliputi :

a. *Job Instruction Training* (Latihan Instruksi Kerja).

Melatih cara-cara yang tepat untuk memberikan instruksi baik bagi tenaga baru maupun tenaga lama dalam menghadapi tugas-tugas baru.

b. *Job Method Training* (Latihan Cara Kerja).

Melatih cara-cara kerja yang tepat dan menyempurnakan cara kerja yang lebih baik.

c. *Job Relation Training* (Latihan Hubungan Kerja).

Melatih cara-cara hubungan kerja, antara karyawan

dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, ataupun pimpinan dengan pimpinan.

d. *Vocational Training* (Latihan Keterampilan).

Melatih keterampilan fisik bagi tenaga pelaksana atau tenaga yang berada di lapangan.

Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Dengan kata lain tujuan pendidikan adalah rumusan pada tingkah laku yang lazimnya dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap, ketrampilan yang diharapkan untuk dimiliki sasaran pendidikan setelah menyelesaikan program pendidikan (proses belajar).

Simanjuntak (1988: 69), mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian pendidikan dan pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Sehingga, untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di dalam perusahaan yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang memadai, diperlukan

pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja yang berlanjut, yang berlangsung secara terus-menerus.

Dari uraian diatas pendidikan juga memberikan manfaat lebih bagi tenaga kerja dalam mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Walaupun demikian tanpa adanya tujuan yang jelas maka hasil yang baik dan memadai sulit diharapkan akan dapat terwujud. Tujuan dari setiap latihan adalah untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif, serta dapat digunakan untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama dengan teman-teman sesama pegawai dan untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

4. *Jam Kerja*

Pada dasarnya tidak semua orang yang bekerja pada waktu yang sama. Mereka yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu, disebut bekerja tak penuh. Pekerja tak penuh tersebut sering juga disebut setengah penganggur kentara. Mereka yang memiliki curahan waktu kerja yang tinggi maka pendapatan akan meningkat pula. Tetapi akan berlaku sebaliknya, jika pendapatan sudah tinggi maka curahan waktu kerja mereka

akan menurun.

Curah jam kerja adalah jumlah jam kerja yang dicurahkan oleh setiap tenaga kerja selama proses produksi artinya banyaknya jumlah jam kerja yang dikeluarkan tenaga kerja dalam suatu proses produksi, sedangkan tingkat pencurahan jam kerja adalah prosentase banyaknya jam kerja yang dicurahkan terhadap jumlah kerja yang tersedia artinya jumlah jam kerja yang dicurahkan terhadap suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam prosentase.

Seorang yang mempunyai nilai waktu yang tinggi akan menyebabkan nilai waktunya bertambah mahal. Orang yang nilai waktunya relatif mahal cenderung untuk menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja. Peningkatan tingkat partisipasi kerja akan menyebabkan terjadinya income dan substitution efek. *Income effect* dimaksudkan orang yang berpendapatan tinggi akan mengurangi waktu bekerjanya dengan menggantikan waktu senggang sehingga tingkat partisipasi angkatan kerja mengalami penurunan, sedangkan yang dimaksud dengan substitution efek adalah orang yang berpendapatan rendah akan menambah waktu kerjanya karena waktu kerja semakin mahal sehingga banyak orang menggantikan waktu senggangnya untuk bekerja yang

menyebabkan tingkat partisipasi angkatan kerjanya mengalami kenaikan.

5. *Gizi dan Kesehatan*

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kebugaran fisik mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang juga mempengaruhi kemampuannya dalam pendidikan dan pelatihan. Sebab itu, keadaan gizi dan kesehatan yang rendah dalam masyarakat secara tidak langsung menimbulkan produktifitas kerja yang rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan juga rendah.

Tingkat pendapatan yang diterima seseorang menentukan juga terpenuhinya pemenuhan gizi dan kesehatan. Tingkat pendapatan yang rendah menyebabkan pekerja beserta keluarganya tidak tercukupi kebutuhan fisik minimumnya, mereka tidak bisa mengkonsumsi kebutuhan pokok sehari-hari dengan baik gizi yang diperlukan tidak terpenuhi sehingga keadaan fisik dan kesehatan pekerja kurang selanjutnya menurunkan produktifitas perusahaan.

Faktor yang penting bagi karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya adalah faktor kesehatan. Bagi sebuah perusahaan adalah wajib menyediakan atau

memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawannya. Hal ini sangat penting mengingat tunjangan kesehatan tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap produktifitas karyawan. Jika tunjangan kesehatan berupa uang dengan nilai nominal tertentu (biasanya terdapat pada perusahaan berskala kecil menengah) dan diberikan kepada karyawan. Tunjangan kesehatan dalam bentuk yang lain adalah dengan keikutsertaan karyawan pada asuransi kecelakaan kerja atau sejenisnya.

Definisi kesehatan kerja mengikuti penjelasan dan maksud dari Moenir (1983: 207) adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang untuk mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaannya. Definisi tersebut sekaligus menggambarkan suatu tujuan yang harus dicapai dalam bidang kesehatan, bahwa masalah kesehatan dapat mencakup seluruh aspek kehidupan manusia dan juga kehidupan lingkungan pekerjaan.

Masih berhubungan dengan kesehatan karyawan, maka sebuah perusahaan yang selalu berhubungan dengan masalah bahan-bahan kimia yang membahayakan haruslah memiliki perhatian khusus terhadap kesehatan para karyawannya. Moenir (1983: 208) menjelaskan tentang beberapa hal yang harus dilakukan oleh karyawan dalam menjaga kesehatannya,

yaitu :

- a. Selalu menggunakan perlengkapan pelindung kesehatan yang telah disediakan secara tepat, dan teratur sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.
- b. Selalu menjaga diri dalam pekerjaan, artinya menggunakan waktu istirahat yang telah ditetapkan sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian istirahat.
- c. Mengikuti petunjuk dokter yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi apabila kedatangan mengidap gejala-gejala penyakit pada karyawan yang bersangkutan.

UU No. 14 Tahun 1969 menyebutkan bahwa :

“Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan salah satu aspek jaminan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan”.

Perihal yang tidak kalah pentingnya adalah usaha untuk mencapai suatu keadaan sehat bagi karyawan dan perusahaan adalah :

- a. Menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya (pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan penggunaan warna, fasilitas kesehatan, dan lain sebagainya).

- b. Penyediaan fasilitas-fasilitas kesehatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan sehingga terjangkau bagi para karyawan yang memerlukan termasuk penyediaan dokter dan segenap aparatnya.

Dengan demikian, faktor kesehatan karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam mendukung perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Sebab jika karyawan selalu dalam kondisi yang sehat maka tingkat produktifitasnya akan tinggi.

Ketersediaan tunjangan kesehatan bagi karyawan mempunyai tujuan sebagai upaya untuk dapat melindungi karyawan, pemberantasan dan pencegahan serta meringankan penyakit akibat kerja, dengan kata lain adalah untuk menciptakan produktifitas kerja yang optimal. Hal ini merupakan keuntungan bagi pihak perusahaan atau menjadi nilai tambah yang tinggi yang pada akhirnya akan kembali juga kepada karyawan.

6. *Kesempatan Kerja*

Tingkat produktifitas seseorang juga tergantung pada kesempatan yang ada. Peningkatan produktifitas kerja seseorang terkait dengan kesempatan kerja yang dicapai dengan adanya kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri

serta pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan tiap-tiap orang. Kesempatan juga harus disertai dengan :

a. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran.

b. Kemampuan

Secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu *Intelektual Question* (kemampuan potensi) dan *Knowledge dan Skill* (kemampuan reality). Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

c. Ketepatan Penugasan

Dengan penempatan individu yang tidak sesuai atau tidak tepat, maka kinerja dari individu tersebut tidak akan sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah.

7. *Supra Sarana*

Supra sarana mencakup bagaimana hubungan antara pengusaha dengan karyawan, kebijaksanaan, pembatasan, dan pengawasan pemerintah, dan manajemen. Hubungan antara pemimpin dengan pekerjanya secara langsung mempengaruhi produktifitas karyawannya dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu untuk menjalin hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing.

Faktor manajemen berperan dalam meningkatkan produktifitas kerja baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, upah dan jaminan sosial, serta kesempatan kerja dan manajemen.

8. *Lingkungan Kerja*

Menurut Alex (1982: 183), mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Agus Ahyari (1999: 124) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan adalah dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi kerja yang berhubungan dengan hubungan antara manusia dengan kondisi kerja dalam artian fisik yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Memang pada kenyataannya kondisi lingkungan tempat bekerja akan mempengaruhi kenyamanan seseorang untuk melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja dengan senang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan mampu menciptakan kegairahan dalam bekerja dan perasaan tersendiri bagi seseorang atas pekerjaannya. Pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja seseorang secara materiil sulit untuk diukur karena lingkungan kerja ini lebih mengarah pada pemuasan secara rohaniah.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex (1982: 184), menyatakan bahwa ada enam hal tentang faktor-faktor lingkungan kerja karyawan yaitu :

1. Pewarnaan.

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal pemilihan warna perlu diperhatikan warna yang menyenangkan, dalam arti ruangan kelihatan lebih segar, terang dan bersih sehingga para karyawan merasa senang dalam ruangan kerja.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan bergairah.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara sangat diperlukan dalam menjaga keadaan udara di dalam ruangan kerja. Untuk dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik perlu adanya ventilasi. Pemberian ventilasi ini harus cukup agar tidak terlalu lebar atau terlalu sempit sehingga udara yang

masuk terasa segar.

4. Penerangan

Penerangan untuk karyawan di masing-masing ruangan kerja harus cukup karena dapat berpengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Baik itu penerangan berupa sinar lampu maupun sinar matahari hendaknya tidak menimbulkan silau atau udara yang pengap. Penerangan yang terlalu besar akan membuat panas dan menimbulkan rasa gelisah sehingga dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

5. Musik

Dalam hal musik selain dipilihkan yang menyenangkan, maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6. Kebisingan

Suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi para karyawan dalam bekerja sehingga akan menurunkan gairah dan semangat kerja karyawan.

7. Keamanan

Pekerja yang merasa aman dapat dilihat melalui kenyamanan mereka dalam bekerja, kerja tidak diliputi rasa ketakutan, merasa ada jaminan keamanan dari

perusahaan. Dengan adanya rasa aman pada mereka maka akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja sehingga diharapkan karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Alex (1982: 188), Lingkungan kerja dapat mencakup tempat dimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan baik kondisi fisik maupun kondisi psikis. Untuk lebih memperjelas masalah tersebut maka lingkungan kerja dapat dibagi lagi menjadi berbagai jenis lingkungan kerja, antara lain :

1. Kondisi fisik ruang kerja

Kondisi fisik lingkungan kerja adalah lingkungan kerja disekitar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

2. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan meliputi berbagai macam fasilitas dan perlengkapan kerja. Fasilitas terdiri dari :

- a. Peralatan kerja yaitu alat kerja yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi.
- b. Perlengkapan kerja yaitu semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan namun tidak langsung digunakan untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- c. Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial. Misalnya dapat berupa penyediaan mess, tempat ibadah, askes, dan lain-lain.

3. Suasana dan Prosedur Kerja

Suasana dan prosedur kerja yang dapat mendukung semangat kerja, sehingga sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam usaha mencapai

efektifitas kerja. Suasana dan prosedur kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

9. *Pengalaman Kerja*

Simanjuntak (1985: 67), menjelaskan bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempunyai kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pengusaha terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempunyai partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses produksi. Harmonisnya hubungan antara pengusaha dan karyawan tercermin dari betah tidaknya karyawan tersebut bekerja pada perusahaan. Semakin lama masa kerja seseorang karyawan semakin menunjukkan bahwa hubungan industrial antara pengusaha dan karyawan berlangsung baik dan juga menunjukkan semakin terampilnya karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Perusahaan adalah suatu tempat dimana karyawan memperoleh pengalaman kerja dan juga kesempatan untuk dapat meningkatkan keterampilannya. Kesempatan seperti itu dapat dinikmati karyawan apabila pimpinan perusahaan memungkinkannya. Harmonisnya hubungan antara pengusaha

dan karyawan tercermin dari betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Semakin lama masa kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa hubungan industrial antara pengusaha dan karyawan berlangsung dengan baik, dan juga menunjukkan semakin terampilnya karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya.

Untuk menjalin kerja sama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam rangka kelangsungan hidup perusahaan. Dengan terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan maka karyawan dapat dengan tenang untuk memproduksi sehingga produktifitasnya tidak terganggu.

Pengalaman diartikan sebagai apa yang telah dialami. Dalam hal ini pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang dalam bekerja dalam industri / perusahaan tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan kerja yang diserap oleh seseorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Pengalaman kerja dijadikan sebagai faktor yang menentukan produktifitas karena pada industri tertentu

semakin lama pengalaman kerja seseorang maka ia akan semakin trampil dan berpengalaman sehingga mutu dan kualitas kerja meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja yang diikuti meningkatnya pendapatan.

Panjang rata-rata dari masa kerja akan tahun-tahun yang diharapkan dari kehidupan secara aktif ditentukan oleh angka tingkat kegiatan. Umur spesifik telah dianggap sebagai ukuran-ukuran mengenai probabilitas seseorang dari kedua jenis kelamin berada dalam angkatan kerja pada masing-masing umur, bersama-sama dengan probabilitas mengenai keberhasilan untuk hidup pada berbagai usia.

Ada dua jenis ukuran alternatif tentang rata-rata panjangnya masa kerja yang dapat dihitung. Jenis pertama menggambarkan *net expected years of active life* untuk suatu kohort laki-laki atau wanita pada saat lahir, atau waktu selebihnya untuk dapat hidup setelah usia tertentu. Ukuran kedua, ditujukan pada laki-laki atau wanita dalam angkatan kerja pada usia tertentu, menggambarkan rata-rata sisa tahun kehidupan aktif mereka. Perhitungan untuk pengukuran yang sama bagi wanita membutuhkan data tambahan dalam hal frekuensi masuk untuk pertama kali kerja, pengunduran diri dan masuk kembali ke dalam angkatan kerja pada berbagai

usia. Pengurangan harapan hidup kerja dari jumlah keseluruhan harapan hidup pada usia tertentu menghasilkan jumlah tahun dalam status tidak aktif. Tinggi rendahnya lama masa kerja akan mempengaruhi produktifitas kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang, semakin tinggi produktifitasnya.

10. Upah

Simanjuntak (2004) mendefinisikan upah adalah :

“Upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan”.

Menurut Sukirno (1982: 297) yang dimaksud dengan upah adalah :

“Pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja-pekerja dan professional dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Kedua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah”

Menurut Edwin Filippo dalam Kartasapoetra (1987: 151)

upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Secara garis besar dari uraian definisi upah diatas adalah sama yaitu upah merupakan pengganti jasa atau balas jasa yang diberikan oleh seseorang kepada pihak lain yang

memperkerjakannya yaitu pengusaha.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Upah

Menurut Dessler (1994: 85), ada beberapa faktor yang mempengaruhi skala gaji diantaranya:

- a. Faktor Hukum, dalam faktor ini besaran gaji yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.
- b. Faktor Serikat Buruh, serikat dan Undang-Undang Tenaga Kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan.
- c. Faktor Kebijakan, faktor kebijakan (pemberi kerja), pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar, kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah yang dibayar, dan kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah atau gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan.
- d. Faktor Keadilan, faktor keadilan menjadi faktor yang penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran gaji atau upah dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah atau gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya

setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji atau upah yang sama dalam organisasi.

Sedangkan menurut Kartasapoetra (1987: 366) mengemukakan dari segi umum ada beberapa keadaan yang mempengaruhi dalam penentuan upah :

- a. Pasar tenaga kerja atau keadaan yang menggambarkan kebutuhan akan tenaga kerja dengan tersedianya tenaga kerja.
- b. Kemampuan masing-masing pihak dalam hal ini manajemen dan pekerja dalam bargaining power.
- c. Biaya hidup yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi masing-masing daerah.
- d. Ketentuan tingkat upah di suatu daerah industri untuk jenis perusahaan serta tingkat pekerjaan yang sama.
- e. Keahlian, ketrampilan dan pengalaman tenaga kerja.
- f. Sifat dari tugas-tugas yang dihadapinya apakah memerlukan konsentrasi berat, ringan dan sebagainya.
- g. Sikap dan pandangan pengusaha serta para pekerja sebagai aparaturnya pelaksana demokrasi ekonomi.
- h. Ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku.
- i. Pendapatan ekstra dalam pekerjaan.

- j. Hasil evaluasi jabatan secara menyeluruh untuk menentukan berbagai tingkat upah dalam perusahaan.
- k. Prospek perkembangan atau kemajuan pada waktu yang akan datang.

Menurut Agus (1992: 142-143). Berbagai faktor yang menjadi kriteria penentuan tingkat gaji sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi, sedangkan jumlah tenaga kerja langka, gaji atau upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji atau upah cenderung rendah.

- b. Organisasi buruh.

Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti bargaining position pihak karyawan kuat, akan menaikkan upah, demikian pula sebaliknya.

- c. Kemampuan perusahaan untuk membayar.

Bagi perusahaan gaji atau upah merupakan komponen biaya produksi. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

- d. Produktifitas karyawan.

Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula gaji atau upah yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup.

Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” bagi para karyawan.

f. Pemerintah.

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya gaji atau upah. Peraturan upah minimum batas bawah dari tingkat gaji atau upah yang dibayarkan.

g. Konsistensi internal dan eksternal

Struktur gaji dan upah yang baik dapat memenuhi syarat konsistensi internal dan eksternal. Yang dimaksudkan dengan konsistensi internal adalah bahwa pengupahan didasarkan atas prinsip keadilan di lingkungan perusahaan sendiri, sedangkan konsistensi eksternal berdasarkan keadilan dibandingkan dengan keadaan pada perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam penentuan tingkat upah bagi karyawan. Walaupun demikian hendaknya perlu ada kesepakatan bersama atau semacam

negosiasi sehingga besar kecilnya upah yang ditetapkan tetap memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak baik pengusaha maupun karyawan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya upah tergantung pada :

- a. Pendidikan karyawan atau pekerja itu sendiri.
- b. Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Jumlah tanggungan keluarga karyawan
- d. Kemampuan perusahaan dalam menetapkan upah karyawan.
- e. Keadaan ekonomi suatu negara.
- f. Kondisi-kondisi pekerja karyawan.

2. Fungsi Upah/Gaji

Secara yuridis gaji merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha kepada para karyawan, atas penyerahan jasa-jasa dari pihak karyawan kepada pengusaha. Dalam penggajian perusahaan kepada pihak yang langsung dan tidak langsung yang terlibat. Pihak-pihak yang langsung terlibat menurut Kartasapoetra (1987: 43) adalah :

- a. Pengusaha

Bagi pengusaha gaji merupakan unsur pokok dalam perhitungan pengeluaran atau ongkos-ongkos produksi

dan merupakan komponen harga pokok yang indikator maju atau mundurnya perusahaan yang digunakan bahan pertimbangan untuk penanaman modal.

b. Tenaga Kerja

Bagi tenaga kerja gaji merupakan penghasilan yang dapat mendorong untuk bekerja lebih giat, selain itu upah mencerminkan besar kecilnya sumbangan tenaga kerja kepada perusahaan.

Sedangkan pihak yang tidak langsung terlibat adalah :

a. Organisasi Buruh/Karyawan

Bagi organisasi buruh, gaji merupakan berhasil atau tidaknya usaha pencapaian tujuan dan merupakan faktor penting untuk mempertahankan adanya organisasi buruh/karyawan.

b. Pemerintah

Bagi pemerintah gaji merupakan indikator kemakmuran masyarakat. Pemerintah mengharapkan agar pendapatan perkapita rata-rata tenaga kerja dapat meningkat, terwujudnya pemberian gaji yang wajar, tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan dan lain sebagainya. Hal ini dapat kita lihat dengan adanya usaha-usaha yang dilakukan pemerintah untuk

menentukan gaji/upah minimum.

3. Komponen Upah

Ada empat bentuk penghasilan atau imbalan yang diterima oleh para pekerja sehubungan dengan pekerjaannya (Simanjuntak, 1985: 110-112), yaitu:

- a. Upah atau Gaji (dalam bentuk uang) Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan atas kepangkatan dan masa kerja. Penentuan gaji pekerja pada umumnya di dasarkan pada prinsip *Human Capital* bahwa upah atau gaji seseorang di berikan seimbang dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok tersebut, biasanya karyawan juga menerima berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai prosentasi dari gaji pokok atau dalam jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor, pekerja dikenakan bebrapa potongan seperti potongan untuk asuransi kesehatan, dana pensiun, sumbangan wajib dan lain sebagainya. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor dikurangi potongan-potongan tersebut. Gaji bersih ini sering kali di kenal dengan sebutan *take home pay*.

- b. *Fringe Benefit* adalah berbagai jenis benefit di luar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya. Fringe benefit ini dapat berupa dana yang di sisihkan oleh pengusaha untuk asuransi kesehatan, pensiun, upah yang dibayarkan pada hari libur, sakit, cuti, makan siang, bensin, kendaraan dan rumah dinas dan sebagainya. Fringe benefit ini berbeda macam dan jumlahnya. Nilai setiap jenis fringe benefit yang diterima oleh setiap orang sukar dihitung.
 - c. Tunjangan Dalam Bentuk Natura Macam dan jenis tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam masing-masing berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Pada beberapa tempat tunjangan tersebut diberikan dalam bentuk uang.
4. Kondisi Lingkungan Kerja Kondisi lingkungan kerja yang berbeda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat utility yang berbeda bagi setiap karyawan. Kondisi lingkungan kerja mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, reputasi perusahaan, teman-teman sekerja dan sebagainya
4. Dasar Pertimbangan Penentuan Upah

Penentuan besarnya upah digunakan beberapa dasar pertimbangan (Martoyo, 1987: 110) yaitu :

a. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Besar kecilnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif atau sering pula disebut sistem upah menurut banyaknya produksi (upah potongan).

b. Upah menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau per bulan

c. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi

dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitas pada organisasi dan semakin mantap dalam organisasi.

d. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan pengupahan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti bahwa upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum). Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk memberikan jaminan jangka panjang yang menyangkut kepentingan para pekerja dan manajemen (perusahaan) maka upah yang diberikan oleh perusahaan seharusnya memiliki karakteristik atau sifat yang fundamental sebagai berikut (Kartasapoetra, 1987: 159) :

1. Upah itu harus menjamin upah minimum, terutama selama hari-hari para pekerja itu bertugas.
2. Upah dapat diterima atau disetujui oleh para pekerja.
3. Upah hendaknya mencerminkan apresiasi kemampuan dan kemajuan bagi para pekerja.

4. Upah hendaknya tidak melibatkan secara terlalu besar biaya overhead atau biaya tidak langsung.
5. Upah hendaknya fleksibel terhadap perubahan-perubahan di masa mendatang.
6. Upah harus bertujuan meningkatkan produksi tanpa harus menurunkan kualitas produk.
7. Upah hendaknya dibuat secara sederhana agar mudah di mengerti oleh para pekerja.
8. Upah-upah lain yang berupa insentif, bonus dan lain sejenis hendaknya diterimakan secara bersama-sama dengan upah pokoknya, hendaknya tidak dipisahkan ataupun ditunda-tunda. i. Sistem upah harus cukup *fair* (adil) bagi kedua belah pihak (manajemen dan para pekerja)

11. Jarak

Jarak merupakan ukuran yang ditempuh oleh seseorang yang biasa diukur dengan menggunakan satuan kilometer (KM) atau meter (M). Jarak yang dimaksud disini adalah jarak yang ditempuh oleh pekerja dimana dalam hal ini adalah tenaga kerja usaha kecil CV Jaya Mandiri Interior. Payaman menyebutkan tentang beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan dimana salah

satunya adalah faktor fisik. Jarak dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang. Apabila seseorang menempuh jarak yang jauh maka secara fisik mereka akan mudah merasa lelah, sehingga akan mempengaruhi produktifitas kerja mereka sebagai karyawan, demikian pula sebaliknya, apabila jarak yang ditempuh karyawan dekat maka hal itu tidak akan mempengaruhi kondisi fisik mereka sehingga produktifitas kerja mereka tidak akan terganggu. Pada penelitian ini akan diteliti apakah jarak yang ditempuh oleh tenaga kerja usaha kecil CV Jaya Mandiri Interior antara tempat tinggal mereka dengan lokasi perusahaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja mereka dalam perusahaan pengolahan tebu dimana mereka bekerja.

12. Waktu Lembur

Waktu lembur Yang dimaksud disini adalah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja dan hari libur seperti yang telah dijalani oleh tenaga kerja usaha kecil CV Jaya Mandiri Interior. Yang berhak memperoleh uang lembur dari adanya waktu lembur yang telah ditetapkan tersebut. Pada Simanjuntak menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja dan fisik. Waktu lembur

yang lama dapat disebabkan oleh adanya kondisi fisik mereka yang memungkinkan untuk bekerja dalam waktu yang lama dan panjang dan juga karena adanya motivasi kerja mereka yang tinggi, dan demikian pula sebaliknya..

13. Pekerjaan Sampingan

Pekerjaan Sampingan yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja usaha kecil CV Jaya Mandiri Interior diluar pekerjaan mereka pada perusahaan pengolahan tebu yaitu CV Jaya Mandiri Interior. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan pekerjaan sampingan disini adalah pekerjaan yang mereka lakukan diluar jabatan mereka tenaga kerja usaha kecil. Motivasi kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang disebutkan dalam Payaman J. Simanjuntak yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai pekerjaan sampingan maka motivasi kerja mereka sebagai tenaga kerja akan tinggi sehingga produktifitas kerja mereka juga akan menjadi tinggi. Pekerjaan sampingan ini merupakan salah satu dari tiga variabel yang akan diteliti yang diduga dapat mempengaruhi produktifitas kerja mereka sebagai tenaga kerja usaha kecil

Langkah-Langkah Peningkatan Produktifitas Robert Bacal dalam Mangkunegara (2005: 23) menerangkan dua puluh empat point praktis untuk meningkatkan prduktifitas tenaga kerja sebagai berikut:

1. Membuat pola pikir yang modern.

Pimpinan harus meninggalkan cara dengan gagasan lama tentang cara menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, megintimidasi, menyalahkan, menyerang kepribadian dan sikap karyawan. Pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan karyawan atau kelompok kerja dengan memberikan panutan dalam hal waktu dan usaha, membagi tanggung jawab denagn komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

2. Kenali manfaat.

Para manajer biasanya cenderung melompati proses manajemen kinerja, karena belum mengerti manfaatnya padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, meningkatkan produktifitas dan tindakan mendokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

3. Kelola kinerja.

Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan merupakan bagian kecil dari manajemen kinerja. Jadi yang penting adalah merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan-rintangan atau hambatan yang telah dan akan dihadapi.

4. Bekerjalah bersama karyawan.

Karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki tanggung jawab. Dalam hal ini, karyawan tidak merasa diperintah sehingga konfrontasi atau konflik pun akan berkurang.

5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas.

Perencanaan kinerja yang tepat dan sasaran yang jelas sehingga dapat diukur dalam hasil pencapaiannya sehingga karyawan mengerti tujuan mana yang paling penting dan yang kurang penting untuk menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukan.

6. Satukan sasaran karyawan.

Keseluruhan proses manajemen kinerja akhirnya akan menjadi usaha yang sia-sia bila sasaran dan tanggung jawab karyawan tidak langsung dihubungkan dengan sasaran dan misi kelompok kerja. Logikanya adalah bila tiap karyawan mencapai sasaran maka kelompok kerjanya juga mencapai sasaran yang ditugaskan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi secara keseluruhan, sehingga semua karyawan akan terlibat, termotivasi dan memperoleh lebih banyak kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

7. Tentukan insentif kinerja.

Insentif sedikit berbeda dengan imbalan yang akan selalu diberikan bila karyawan melakukan kinerja normal, sedangkan insentif bila melakukan pekerjaan dengan kinerja yang luar biasa. Bentuk insentif bisa berupa bonus, kesempatan mendapatkan pelatihan, pertimbangan promosi, sedikit kenaikan upah atau bisa juga kesempatan makan malam dengan top manajemen.

8. Jadilah orang yang mudah ditemui

Komunikasi yang dilakukan secara dua arah merupakan tulang punggung manajemen kinerja yang efektif dimana komunikasi harus diarahkan pada pengenalan dan pemecahan masalah

bukannya untuk menyalahkan.

9. Berfokuslah pada komunikasi.

Komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar karyawan sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis.

10. Lakukan tatap muka.

Penggunaan teknologi seperti sistem informasi berbasis komputer yang dikembangkan memang bermanfaat untuk mempercepat proses pekerjaan yang dilakukan. Tetapi jangan sampai program komputer mengurangi interaksi langsung antar karyawan baik untuk atasan maupun bawahan, karena program komputer hanya berguna untuk menyimpan informasi dan data yang relevan serta mempercepat proses kerja.

11. Hindarkan resiko pemeringkatan.

Pemeringkatan tidak selalu berhubungan dengan perilaku spesifik sehingga akan bersifat subjektif dan kadang tidak memberikan informasi yang spesifik. Karena itu, jelaskan arti dari setiap peringkat sebelum pemeringkatan dilakukan dan didiskusikan maknanya serta tanyakan pemahamannya pada setiap karyawan mengenai pemeringkatan tersebut.

12. Jangan lakukan penggolongan.

Penggolongan karyawan sebagai salah satu ukuran

produktifitas tidaklah lumrah, karena sistem ini dalam jangka pendek akan mendorong sebagian karyawan bekerja lebih keras, aktif dan sebagian lagi sebaliknya, sehingga akan mengganggu kerja karyawan lain.

13. Persiapkan penilaian.

Peninjauan kinerja harus dipersiapkan secara detail dari sistem manajemen kinerja, seperti deskripsi pekerjaan, tanggung jawab kerja, rencana kinerja yang terlaksana berdasarkan dokumentasi yang ada dan terkait satu sama lain sehingga hasilnya dapat membangkitkan motivasi dan semangat karyawan.

14. Awali tinjauan secara benar.

Penilaian kinerja bagi karyawan merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan, karena menganggap penilaian tidak membantu karyawan dalam mencapai sasaran pekerjaan. Oleh karena itu, ciptakanlah iklim dimana karyawan merasa nyaman, aman dan mau mengerti tentang penilaian kinerja

15. Kenali sebab.

Analisis penyebab kenapa kinerja tidak maksimal sehingga diketahui dengan cepat masalahnya untuk diperbaiki atau dioptimalkan secara akurat.

16. Akui keberhasilan.

Karyawan yang berhasil harus diperhatikan, diakui dan

dihargai sehingga akan terus melakukannya, memberikan kontribusi dan rela berkorban untuk pekerjaan yang dilakukan secara maksimal.

17. Gunakan komunikasi yang kooperatif

Komunikasi dengan menggunakan bahasa yang kooperatif akan mengurangi konflik dan karyawan tidak merasa bersalah sehingga dapat bekerja dengan rasa aman, nyaman, dan tenang.

18. Berfokuslah pada perilaku dan hasil.

Sikap dan kepribadian karyawan tidak akan mempengaruhi keberhasilan kerja, karena sikap tidak dapat diamati langsung. Oleh sebab itu, perhatian utama harus ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja yang merupakan hasil dari perilaku karyawan.

19. Perjelas kinerja.

Karyawan memerlukan umpan balik yang tetap dan spesifik seputar kinerja, sehingga dapat diketahui saat mana kinerjanya sangat baik dan dapat ditingkatkan.

20. Perlakukan konflik dengan apik.

Ketidaksetujuan dan konflik adalah hal yang normal dalam hubungan antara dua belah pihak dan justru sebenarnya kuatir bila tidak pernah terjadi konflik atau ketidaksetujuan. Oleh

sebab itu, bila hal tersebut terjadi jangan gunakan faktor kekuasaan tetapi identifikasi masalah lebih awal untuk dapat mempercepat proses pemecahan masalah dan menemukan jalur keluar yang terbaik.

21. Gunakan disiplin bertahap.

Mendisiplinkan karyawan bukan berarti menghukum karyawan, tetapi merupakan proses untuk menjaga agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tindakannya dengan menerapkan konsekuensi, seperti percobaan, penurunan pangkat atau skorsing secara bertahap sesuai dengan jenis pelanggaran yang dibuat.

22. Kinerja dokumen.

Dokumentasikan setiap informasi tentang kinerja karyawan baik itu mengenai kinerja, catatan-catatan permasalahan kinerja maupun tindakan indisipliner yang dapat digunakan untuk bahan kajian dan perbaikan bagi karyawan maupun atasan.

23. Kembangkan karyawan.

Di tempat kerja yang terus mengalami perubahan, keahlian yang dibutuhkan bagi keberhasilan karyawan pun akan berubah sepanjang waktu. Untuk itu, kembangkanlah karyawan sesuai dengan keahliannya yang cocok dengan jenis pekerjaannya saat itu.

24. Tingkatkan terus sistem kerja.

Tingkatkan terus sistem manajemen kinerja sehingga tidak merusak kredibilitas manajemen dengan memodifikasikannya sesuai dengan hambatan-hambatan yang ditemui selama perencanaan kinerja dilaksanakan.

d. Pengukuran Produktifitas

Pengukuran kinerja merupakan dasar indikator variabel kinerja dalam penelitian ini. Menurut Mulyadi (1993:415) pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional atau organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Siagian (1995: 230) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
2. Sikap menghadapi pekerjaan
3. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas
4. Kecepatan penyelesaian tugas

Seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan karena penekanannya hanya pada jumlah menunjukkan pada standar yang harus diselesaikan oleh karyawan, karena standart ini merupakan pedoman untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Peningkatan kuantitas pekerjaan diselesaikan jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan, keahlian dan perilaku yang baik. Untuk menciptakan peningkatan ketrampilan, keahlian dan perilaku ini diperlukan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Kemudian menurut Bernadian dalam Sari (2003:9) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempunaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah per unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. *Timelines*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. *Need for supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan satu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang disiplin.

5. *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi.

6. *Interpersonal Impact*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

e. Manfaat Pengukuran Tingkat Produktifitas Kerja Karyawan

Pada tingkat sektoral, produktifitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan serta untuk mengetahui

tingkat produktifitas kerja. Pengukuran produktifitas juga digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, dimana akan meningkatkan kesadaran tenaga kerja dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktifitas, serta memberikan dasar bagi penganalisaan proses yang produktif.

Tujuan diadakannya pengukuran produktifitas antara lain untuk membandingkan hasil-hasil: pertumbuhan produksi dari waktu ke waktu, pertumbuhan pendapatan dari waktu ke waktu, pertumbuhan kesempatan kerja dari waktu ke waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktifitas adalah ukuran dan kemampuan baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan elemen produksi atau keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Manfaat yang dapat diambil dari pengukuran produktifitas adalah penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target, dan sasaran serta tujuan yang nyata dan periodik dalam meningkatkan penampilan perusahaan dalam artian bahwa peningkatan pendapatan keuangan perusahaan sehingga peningkatan pendapatan tenaga kerja juga bisa tercapai.

Beberapa pendapat tentang produktifitas menurut Ravianto (1986: 43) dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Indikator dari adanya produktifitas tenaga kerja ditandai dengan adanya *efisiensi* (daya guna) didalam pemanfaatan sumber-sumber daya dan dana yang ditunjukkan oleh adanya perbandingan input dan output (perbandingan hasil dengan sumber daya yang digunakan).
2. Selain itu indikator dari produktifitas tenaga kerja ditandai dengan adanya *efektivitas* (daya guna) dari hasil kerja yang dicapai yang menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.

Manusia sebagai penggerak utama bagi kemajuan dan keberhasilan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan adanya peningkatan tersebut maka kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dari dalam perusahaan akan dapat meningkat maka diperoleh output yang diharapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan tenaga kerja untuk dapat mencapai kesuksesan itu tidak terlepas dari peran dan kemampuan tenaga kerja di dalamnya. Peningkatan produktifitas pada tingkat individu memiliki manfaat antara lain :

1. Meningkatkan pendapatan. Hal ini akan memperbesar daya beli untuk membeli barang dan jasa serta kebutuhan sehari-hari sehingga kesejahteraannya akan menjadi lebih baik.
2. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.
3. Meningkatkan harkat dan martabat serta pengaruh terhadap potensi individu.

Pada perusahaan, manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan efisien dan efektif.
2. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan adanya peningkatan produktifitas

perusahaan maka akan diperoleh peningkatan keuntungan yang dapat digunakan untuk pengembangan usaha dan investasi baru.

3. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik karena peningkatan produktifitas dapat dinikmati bersama oleh perusahaan, karyawan dan pemegang saham.
4. Membantu perluasan kesempatan kerja jika keuntungan yang diperoleh dari adanya peningkatan produktifitas digunakan untuk perluasan atau pengembangan usaha.

Pada tingkat nasional, manfaat yang diperoleh antara lain adalah :

1. Meningkatkan kemampuan bersaing khususnya dalam perdagangan internasional, sehingga akan dapat menambah devisa negara.
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang dapat menunjang terwujudnya kemakmuran, sehingga dapat meningkatkan standart hidup dan martabat bangsa serta memperkokoh eksistensi dan potensi bangsa yang berarti bahwa akan dapat memantapkan ketahanan nasional.

Dalam pernyataan diatas agar produktifitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, hal-hal yang haruslah mendapat perhatian adalah :

1. Segala hal yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktifitas kerja. Motivasi kerja, etos kerja dan sikap mental juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja. Pemupukan motivasi, etos kerja dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktifitas membutuhkan waktu yang sama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antarlain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menvenangkan dan hubungan industri yang serasi.
2. Sarana pendukung yang meliputi :
 - a. Lingkungan kerja antara lain berupa sarana dan peralatan produksi yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Pemenuhan kesejahteraan dan kebutuhan tenaga kerja antara

lain berupa jaminan sosial, tunjangan, sistem pengupahan, pemberian intensif dan pemenuhan kebutuhan lainnya merupakan daya penolong yang besar untuk peningkatan produktifitas kerja.

3. Suprasarana

Aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain. Kebijakan pemerintah dibidang ekspor-impor, pembatasan-pembatasan dan pengawasan, juga mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan. Selain itu hubungan antara pengusaha dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan sehari-hari. Misalnya bagaimana pandangan pengusaha terhadap tenaga kerjanya, sejauh mana hak-hak tenaga kerja diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan, merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi tenaga kerja dalam keseluruhan proses produksi. Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktifitas tenaga kerja. Peranan

manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktifitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pernbagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produkrivitas tenaga kerja, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan pemborosan penggunaan sumber-sumber faktor produksi yang dimilikinya, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan. Peningkatan produktifitas tenaga kerja pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan, karena dengan produktifitas tenaga kerja kegiatan produksi perusahaan dapat berjalan sesuai *yang* diinginkan, seperti yang digambarkan pada struktur peningkatan produktifitas dibawah (Simanjuntak, 1985: 54).

3. Usaha kecil dan Mikro (*Small Business*)

A. Pengertian usaha kecil

Beberapa pihak telah berupaya untuk memberikan definisi

yang tepat untuk usaha mikro. Hal ini penting karena hingga saat ini kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan usaha mikro masih beragam karena masih sering terjadi perbedaan sudut pandang dan paradigma yang dipakai dalam mendefinisikan usaha mikro dan usaha kecil.

Keppres No.80/2003 menetapkan *small business* (usaha kecil) adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih dan hash penjualan tahunan, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)
3. Milik warga negara Indonesia
4. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha menengah dan usaha besar, dan
5. Berbentuk usaha perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi

UU No. 9 Tahun 1995 menyebutkan usaha kecil adalah usaha yang berskala kecil dengan ciri-ciri antara lain:

1. Pada umumnya sudah melakukan pembukuan/manajemen keuangan walau masih sederhana, keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga, dan sudah membuat neraca usaha;
2. SDM-nya sudah lebih maju, rata-rata berpendidikan SMA dan sudah ada pengalaman usahanya;
3. Pada umumnya sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya, termasuk NPWP;
4. Sebagian besar sudah berhubungan dengan perbankan, namun belum dapat membuat business planning, studi kelayakan dan proposal kredit kepada bank, sehingga masih sangat memerlukan jasa konsultan/ pendamping;
5. Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki antara 5 sampai 19 orang.

Departemen Perdagangan memberikan batasan yang sama dalam membagi skala usaha, yaitu industri dagang mikro (1- 4 pekerja), industri dagang kecil (5-19 pekerja), dan industri dagang menengah (20-99 pekerja). Kriteria lain untuk industri dan dagang kecil (termasuk mikro) adalah dari jumlah penjualan per tahun sebesar kurang dari Rp 1 milyar.

Menurut Keputusan Menteri Keuangan No. 40/ KMK.06/ 2003 Tanggal 29 Januari 2003, usaha mikro adalah usaha produktif milik keluarga atau perorangan yang memiliki hasil penjualan paling banyak Rp 100 juta per tahun, dan dapat mengajukan kredit kepada bank paling banyak Rp 50 juta. Memiliki Ciri-ciri, antara lain:

1. Belum melakukan manajemen/catatan keuangan, sekalipun yang sederhana, atau masih sangat sedikit yang mampu membuat neraca usahanya;
2. Pengusaha atau SDM-nya berpendidikan rata-rata sangat rendah, umumnya tingkat SD, dan belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai;
3. Pada umumnya tidak/belum mengenal perbankan tapi lebih mengenal rentenir atau tengkulak;
4. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP;
5. Tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki pada umumnya kurang dari 4 (empat) orang. Anggota dari suatu koperasi tertentu biasanya berskala mikro.

Bank Indonesia mendefinisikan pengertian UMKM. Berdasarkan aset, omset dan badan hukum. Pengertian berdasarkan besarnya kredit versi Bank Indonesia biasanya

menjadi pedoman bagi dunia perbankan dalam mengelompokkan UMKM di Indonesia. Ialah :

1. Usaha mikro usaha yang dilakukan orang miskin atau hampir miskin, milik keluarga, sumber daya lokal dan teknologi sederhana. Lapangan usaha mudah dimasuki dan keluar. Besaran kredit yang diterima usaha mikro hingga Rp50 juta.
2. Usaha kecil beraset kurang atau sama dengan Rp200 juta di luar tanah dan bangunan dengan omset Rp1 miliar. Besaran kredit yang diterima usaha kecil Rp50 juta sd Rp500 juta
3. Usaha menengah beromset Rp3 miliar yang terbagi dalam dua jenis, industri bukan manufaktur dengan aset hingga Rp600 juta diluar tanah dan bangunan. Industri manufaktur dengan aset hingga Rp5 miliar. Besaran kredit yang diterima Rp500 juta hingga Rp5 miliar.

Asosiasi perbankan Indonesia melihat dari kepentingan perbankan, bahwa karakteristik positif dan unik yang tidak selalu dimiliki oleh usaha non-mikro, antara lain:

1. *Turn Over* (Perputaran usaha) umumnya cepat. Kemampuannya menyerap dana yang relatif mahal dan, dalam situasi krisis ekonomi, kegiatan usahanya tetap berjalan bahkan mampu berkembang, karena biaya

manajemennya yang relatif rendah.

2. Pada umumnya para pelaku usaha mikro tekun, sederhana, serta dapat menerima bimbingan asal dilakukan dengan pendekatan yang tepat.

Badan Pusat Statistik menggunakan tiga kategori dengan ukuran ketenagakerjaan. Usaha mikro mempekerjakan lima orang termasuk pekerjaan keluarga yang tidak dibayar, Usaha kecil 5-10 orang, dan usaha menengah 20-99 orang. Berdasarkan Sensus Ekonomi rata-rata mempunyai 2,2 orang tenaga kerja, masing-masing usaha mikro (1,6 orang), usaha kecil (3,0 orang), usaha menengah (22,2 orang) dan usaha besar (109 orang).

Definisi Bank Dunia (Infokop edisi 24 Th 2004) usaha mikro ialah usaha non pertanian kegiatan usaha yang menggunakan pekerja hingga 20 orang (termasuk wirausaha, pekerja magang, pekerja upahan dan pekerja yang tidak dibayar karena termasuk anggota keluarga), menggunakan teknologi sederhana atau tradisional, memiliki keterbatasan akses terhadap kredit, mempunyai kemampuan managerial rendah dan cenderung beroperasi di sektor informal. yang berarti analog dengan kategori usaha mikro dan kecil di Indonesia. Sedangkan usaha kecil dan menengah ialah perusahaan yang menggunakan tenaga kerja di atas 20 orang dengan aset di luar tanah dan bangunan hingga 0,5

juta dolar AS (Rp4,7 miliar). Berdasarkan definisi inilah biasanya forum atau lembaga internasional menilai UKM. Di Amerika Serikat lain lagi, rating UKM dilakukan berdasarkan UMK yang listing di bursa saham.

Usaha kecil dan mikro juga sering diidentikkan dengan industri rumah tangga karena sebagian besar kegiatan dilakukan di rumah, menggunakan teknologi sederhana atau tradisional, mempekerjakan anggota keluarga dan berorientasi pada pasar local.

B. Kendala Umum yang dihadapi Industri Kecil

Kendala yang dihadapi oleh usaha kecil menurut Dinas Perindustrian secara umum adalah sebagai berikut:

1. Permodalan

Modal adalah faktor penting yang harus ada dalam menjalankan kegiatan bisnis, tanpa ini akan sangat sulit bagi sebuah industri untuk dapat mengembangkan usahanya. Kesulitan-kesulitan dalam mencari dana untuk alokasi modal bagi industri kecil disebabkan keterbatasan dana pribadi dan juga kesulitan dalam melakukan pinjaman dilembaga keuangan atau bank. Usaha kecil ini tidak dapat disentuh oleh ketentuan perbankan formal, seperti *kolateral* (jaminan) dan ketentuan administratif lainnya seperti proposal usaha. Hal ini

menyebabkan mereka mencari alternatif pendanaan informal dengan berbagai resiko, terutama tingkat bunga yang tinggi. Apabila dicermati lebih jauh dari industri kecil rumah tangga yang melakukan pinjaman ternyata bagi mereka sebagian besar mendapatkan pinjaman dari sumber lain-lain dimana yang termasuk disini adalah rentenir dan perorangan lainnya yang sudah diketahui umum memberikan bunga yang sangat tinggi. Sementara itu kebalikan dari situasi tersebut, pengusaha besar dan konglomerat justru mendapatkan berbagai pelayanan keuangan yang mudah dan murah.

2. Enterpreneurship.

Masalah kedua yang dihadapi industri kecil saat ini, terutama masa krisis, adalah keterbatasan dalam orientasi dan kemampuan *enterpreneurship* (kewirausahaan). Seorang wirausaha adalah ketika diterpa tantangan, dia mengeluarkan banyak peluang. Kebutuhan akan kemampuan ini sangat penting bagi pengembangan industri kecil, karena peranan pengusahanya adalah sangat perlu. Pengertian pengusaha ini mencakup manajer, atau pengelola dan pendiri atau pemilik yang bertindak sebagai manajer. Jika usaha besar untuk berkembang memerlukan jumlah dan kualitasnya manajer profesional, maka pada kasus industri kecil akan

lebih banyak bergantung pada jumlah dan kualitas pendiri dan pemiliknya yang berjiwa wirausaha.

3. Pemasaran dan Distribusi

Dalam pemasaran biasanya industri kecil dibantu oleh perantara dagang dalam memasukan produksinya serta dalam memperoleh barang-barang input. Sering terjadi pengusaha kecil tidak mengetahui kemana produksinya dipasarkan dan dimana diperoleh inputnya. Lain dari itu sistem ikatan hutangpiutang dimana pengumpul dengan sengaja memberi pinjaman dalam bentuk uang / barang input yang kemudian mewajibkan produsen untuk menyetor hasil produksinya kepada pihak pengumpul tersebut dengan harga yang telah ditetapkan. Tentunya harga itu lebih rendah dari yang tidak berhutang. Kondisi seperti inilah sebagai salah satu penyebab dari rendahnya pendapatan dari omzet penjualan yang diterima produsen.

4. Manajemen dan Teknologi

Suatu usaha dapat berhasil dengan baik, apabila didukung penguasaan teknis terhadap sektor utama yang digeluti, serta penguasaan *managment* (pengelolaan) dari usaha yang digeluti tersebut. Jika pengusaha tidak menguasai kedua hal tersebut, maka kemungkinan berhasil dalam usaha

sangat kecil. Oleh karena itu perlu adanya penguasaan teknis terhadap barang yang berkaitan erat dengan usahanya. Dengan penguasaan teknologi tersebut, maka pengusaha dapat dengan mudah menyesuaikan diri apabila terjadi perubahan selera dan perkembangan kebutuhan pasar yang dituju. Manajemen yang baik akan dapat membantu pengusaha mengelola usahanya. Karena dengan proses manajemen yang baik tersebut proses perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan dapat berjalan dengan proporsi strategi bagi usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Lemah Jaringan Kerjasama Usaha

Business Net Working (Jaringan kerjasama usaha) merupakan salah satu penentu utama dalam keberhasilan berusaha. Dengan jaringan kerjasama yang mantap dapat membantu pengusaha mendapatkan komoditi yang dibutuhkan dengan harga dan biaya yang lebih murah, selain itu *business net working* juga dapat menjamin stabilitas penyediaan komoditi yang dimaksud adalah bahan baku yang dibutuhkan oleh pengusaha untuk memproduksi barang.

C. Karakteristik Industri Kecil

Pentingnya Industri kecil dan rumah tangga terutama di Indonesia dimana jumlah tenaga kerja berpendidikan rendah dan aneka sumber daya alam melimpah, modal terbatas, pembangunan di pedesaan masih terbelakang dan distribusi pendapatan yang tidak merata, sangat erat hubungannya dengan sifat umum dari industri kecil dan rumah tangga.

Secara garis besar karakteristik industri kecil dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Masalah utama yang dihadapi berbeda menurut tahap pengembangan usaha. Pada saat persiapan (sebelum investasi) terdapat dua masalah yang menonjol, yaitu permodalan dan kemudahan berusaha (lokasi dan perijinan). Pada tahap selanjutnya sektor usaha kecil menghadapi masalah yang tidak kalah peliknya, yaitu pemasaran ditambah dengan permodalan dan hubungan usaha. Pada tahap peningkatan usaha, pengusaha kecil menghadapi persoalan dan pengadaan bahan baku.
2. Proses produksi yang sangat padat tenaga manusia. Oleh karena itu pengembangan industri ini akan memperluas kesempatan kerja dan sekaligus membentuk atau meningkatkan pendapatan.

3. Umumnya sukar meningkatkan pangsa pasar, bahkan cenderung mengalami penurunan usaha, karena kekurangan modal, tidak mampu memasarkan dan kekurangan ketrampilan teknis dan administrasi.
4. Tingkat ketergantungan terhadap bantuan pemerintah berupa permodalan, pemasaran dan pengadaan bahan baku relatif tinggi.
5. Masih menggunakan teknologi yang tradisional dan belum dikerjakan secara mekanik
6. Cara memasarkan barang-barang yang dihasilkan tidak dengan promosi maupun advertensi yang sangat diperlukan dalam pengembangan usaha, melainkan melalui perantara-perantara.

D. Penggolongan Industri Kecil

Industri kecil menurut departemen perindustrian digolongkan menjadi 4 bagian yaitu :

1. Industri kecil yang mempunyai kaitan dengan industri menengah/ besar, seperti :
 - a. Industri yang menghasilkan barang-barang yang diperlukan oleh industri menengah/besar.

- b. Industri kecil yang memerlukan bahan-bahan limbah dari industri menengah dan besar untuk dipergunakan sebagai bahan baku.
 - c. Industri kecil yang memerlukan produk-produk dari industri menengah dan besar baik sebagai bahan baku maupun sebagai bahan setengah jadi.
2. Industri kecil yang berdiri sendiri, yaitu industri yang menghasilkan barang-barang yang langsung dipakai oleh konsumen (*consumer goods*). Industri ini tidak mempunyai kaitan dengan industri lainnya, misalnya : industri kecil dibidang pembuatan pompa air, kran, kompor, semen rakyat (semen merah), bata, genting, tegel, dan lain-lain.
3. Industri kecil yang menghasilkan barang-barang seni yaitu :
- a. Industri yang menghasilkan barang-barang seni yang disebut *art product (pure art)* seperti kegiatan yang menghasilkan lukisan, patung seni, tatah ukir, keris, gamelan.
 - b. Industri kecil yang menghasilkan barang-barang atas dasar ketrampilan yang berkembang di masyarakat, yang disebut *kraft product* seperti industri yang menghasilkan barang-barang kerajinan rakyat, diantaranya: batik tulis,

tenun adat, kerajinan perak, kerajinan kuningan, kerajinan batu, kerajinan tanduk, anyaman rotan.

4. Industri kecil yang mempunyai pasar lokal dan bersifat pedesaan adalah industri kecil yang menghasilkan barang-barang yang jangkauan pemasarannya masih terbatas dan bersifat pedesaan (tradisional) misalnya: industri kecil dibidang makanan, pada umumnya masih dalam skala pemenuhan kebutuhan lokal : industri pembuatan tahu, tempe, kecap, krupuk, petis, roti, makanan basah.

E. Industri Kecil Berdasarkan Eksistensi Dinamisnya

Sedangkan menurut Irsan Azahari Saleh (1986: 50), industri kecil dapat dikelompokkan berdasarkan eksistensi dinamisnya.yaitu:

1. Industri lokal, adalah kelompok jenis industri yang menggantungkan kelangsungan hidupnya kepada pasar setempat yang terbatas. Serta relatif tersebar dari segi lokasinya. Skala usaha kelompok ini umumnya sangat kecil dan target pemasarannya yang sangat terbatas menyebabkan kelompok ini pada umumnya hanya menggunakan sarana transportasi yang sederhana.

2. Industri Sentra, adalah kelompok jenis industri yang dari segi satuan usaha mempunyai skala kecil tetapi membentuk suatu pengelompokan kawan produk yang terdiri dari kumpulan unit usaha yang menghasilkan barang sejenis. Serta memiliki jangkauan pasar yang lebih luas dari pada industri lokal.
3. Industri mandiri, pada dasarnya dapat dikelompokkan sebagai kelompok industri yang masih punya sifat-sifat industri kecil. Namun teknologi produksi yang cukup canggih.

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk lebih memahami arah penelitian ini, maka peneliti perlu menegaskan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan (Ahmadi, 2003: 1). Adapun metode penelitian penelitian ini meliputi: lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan uji keabsahan.

A. lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di wilayah Kelurahan Ciptomulyo, Kecamatan Sukun, Kota Malang.

B. Jenis Penelitian

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2004: 3), Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dapat didukung dengan studi literatur berdasarkan pendalaman kajian pustaka, baik berupa data penelitian maupun angka yang dapat dipahami dengan baik. Sejalan dengan definisi tersebut, Kirk

dan Miller dalam Moleong (1996: 3) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif di mana penelitian ini mempelajari masalah-masalah dan tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena (Nazir, 2003: 54-55). Dengan menggunakan kualitatif dapat lebih mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan yang akan di bahas.

C. Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 1998:114). Adapun Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu, kriteria yang dipilih dapat berdasarkan pertimbangan (*Judgment*) atau jatah (*Quota*) tertentu. (Indriantoro dan Supomo, 2002: 131). Dalam penelitian ini sampel yang

dipilih harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Orang yang mengetahui tentang produktifitas tenaga kerja terutama yang terdapat pada usaha kecil gorden di Kelurahan Ciptomulyo, di antaranya perintis usaha, pemilik usaha, ketua paguyuban usaha kecil gorden, perkumpulan usahawan Usaha kecil gorden, parter kerja, distributor, agen dan yang banyak berhubungan dengan usaha kecil gorden.
- b. Orang yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup mengenai produktifitas tenaga kerja pada usaha kecil gorden di Kelurahan Ciptomulyo, seperti ketua perkumpulan karyawan usaha kecil pemasaran, karyawan yang bekerja di usaha kecil gorden lebih dari 3 tahun dan mantan karyawan yang pernah bekerja di usaha kecil gorden lebih dari 3 tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh informasi kita memperhatikan tiga macam sumber, yaitu berupa orang (*person*), tempat (*place*), symbol (*paper*) (Arikunto, 1998: 108). Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data pada sebagai berikut:

1. Wawancara

Adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang

berlangsung secara lisan dimana dalam hal ini dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Arikunto, 1998: 108). Adapun jenis wawancara yang digunakan *Canvassing Method* yaitu metode pengumpulan data di mana pihak pengumpul data aktif mendatangi responden untuk memperoleh keterangan yang diperlukan (Umar, 1998: 20). Instrumen wawancaranya mengenai faktor-faktor yang memicu terjadinya produktifitas tenaga kerja dan usaha-usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja. Pengumpulan data dengan cara ini nantinya dikerjakan secara sistematis berdasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas.

Dengan menggunakan wawancara kita dapat mengetahui hal yang kita inginkan yang tidak terlihat pada observasi maupun dokumentasi.

2. Observasi

Kegiatan yang dilakukan dengan cara pengamatan, pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang terjadi. Jenis observasi *Non-Structured-Non-Disguised* yaitu tidak menggunakan daftar pertanyaan baku, akan tetapi bebas menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang relevan terhadap persoalan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas Usaha

kecil. Instrument observasinya mengenai faktor-faktor yang memicu terjadinya produktifitas tenaga kerja dan usahausaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja.

Dengan melakukan observasi dapat melihat secara langsung di lapangan kejadian-kejadian yang belum tertulis di wawancara.

3. Dokumentasi

Adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, agenda dan lain-lain. Metode yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan berdasarkan peraturan-peraturan, dokumentasi, catatan harian dan lain-lain. (Arikunto, 1998: 149) dengan menggunakan dokumentasi maka fakta dan data-data yang pernah terekam dapat dijadikan masukan. Dokumentasinya berupa foto dan arsip-arsip.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang digunakan untuk memaknai dan mendapatkan pemahaman dari ratusan atau bahkan ribuan halaman kalimat atau gambaran perilaku yang terdapat dalam catatan lapangan (Bodgan, Robert & Steven J. Taylor, 1975: 79).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menurut Miles & Huberman dalam moloeng (2004: 70), yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan

kesimpulan. Reduksi data dilakukan secara dua arah dengan Penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan secara dua arah dengan penarikan kesimpulan.

Terdapat banyak metode analisis data dalam penelitian kualitatif salah satu metode yang sistematis dan sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah metode analisis data induktif. Sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (2004: 70), bahwa dalam penelitian kualitatif data dianalisis secara deskriptif yang sebagian besar berasal dari dokumentasi dan wawancara serta catatan pengamatan. Catatan dianalisis untuk memperoleh tema-tema dan pola yang dideskripsikan dan diilustrasikan dengan contoh-contoh.

Selanjutnya menurut Moleong (2004: 70) proses analisis data kualitatif secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, baik dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapang, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan lain sebagainya.
2. Reduksi data, data yang telah dibaca, dipelajari dan ditelaah tersebut mungkin sangat banyak jumlahnya. Sehingga memerlukan reduksi (pengurangan, penyusutan dan penurunan) dengan cara membuat abstraksi-abstraksi. Ini merupakan usaha membuat rangkuman dengan tetap menjaga inti, proses dan

pernyataan-pernyataan yang ada.

3. Menyusun data hasil reduksi kedalam satuan-satuannya.
4. Melakukan kategorisasi kedalam satuan-satuan data

Pembahasan penelitian dimulai dari pengumpulan data terlebih dahulu kemudian akan dilakukan pembahasan secara berulang-ulang mengenai masalah yang dimaksud dan untuk lebih dapat memberikan pembahasan logis, sistematis dan meyakinkan maka analisis yang dilakukan adalah berupaya menjawab permasalahan yang ada. Yaitu dengan mencoba untuk menguraikan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja.

Pada akhir proses penelitian ini, peneliti berusaha menyajikan hasil penelitian dengan cara menguraikan dan mendeskripsikan hasil penelitian dengan kata-kata dan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti.

Sebelum hasil wawancara dianalisis, perlu dilakuakn proses pengolahan data terlebih dahulu untuk memisahkan data yang relevan dengan tujuan penelitian dan mana yang tidak, dengan proses sebagai berikut:

1. *Editing* (pemeriksaan ulang), dengan tujuan data yang dihasilkan berkualitas baik (LKP2M, 2005: 60). Dalam hal ini peneliti membaca kembali data atau keterangan yang telah dikumpulkan dengan tape

recorder, buku catatan, daftar pertanyaan, jika masih ada hal-hal yang salah dan meragukan, proses selanjutnya adalah.

2. *Classifying* (pengelompokan), dimana hasil data wawancara diklasifikasikan berdasarkan kategori tertentu, yaitu berdasarkan pertanyaan dalam rumusan masalah, sehingga data yang diperoleh benar-benar memuat informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Moeloeng, 2004: 104). Dalam konteks ini peneliti mengelompokkan data menjadi dua, yaitu: pernyataan informan terkait dengan produktifitas tenaga kerja, factor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dalam Usaha kecil gorden tersebut. Setelah diklasifikasikan data harus menjalani proses.
3. *Verifiying* (dikonfirmasi dengan sejumlah pertanyaan), agar data yang dihasilkan diketahui jelas sumbernya. Hal ini sangat penting dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian (sudjana, 2004: 84). Dalam konteks ini dilakukan dengan cara menemui informan tenaga kerja Usaha kecil gorden. Proses selanjutnya,
4. *Analiziying* (analisis). Proses ini merupakan yang sangat penting dalam penelitian kualitatif yang selalu disandingkan dengan upaya interpretatif (penafsiran). Karena prinsip pokok dalam penelitian jenis ini adalah menemukan teori dari data. Langkah terakhir adalah
5. *Concluding* (penarikan kesimpulan) yaitu dengan cara menganalisis

data secara menyeluruh serta menghubungkan makna data yang ada dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Penelitian dimulai dengan pengumpulan data yang relevan dengan pembahasan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Data yang terkumpul digunakan sebagai rujukan dalam pembahasan masalah. Pembahasan masalah akan disesuaikan dengan permasalahan yang telah disampaikan pada bab pertama dalam rangka menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dapat dilakukan dengan Triangulasi Menurut Moleong (2005: 332). Triangulasi dapat dilakukan peneliti dapat merecheck temuan dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, Teori dengan jalan :

1. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan
2. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data
3. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan

Menurut Cuba dan Patton dalam Moleong (2005: 324) untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan

1. *Kredibilitas*

Criteria ini berfungsi: pertama, melaksanakan inkuri sedemikian

rupa sehingga tingkat kepercayaan penemu dapat dicapai. Kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang diteliti.

2. *Transferabilitas*

Konsep validitas ini menyatakan bahwa generalisasi penemuan dapat berlaku atau ditetapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sample yang secara representative mewakili populasi tersebut

3. *Dependability*

Kriteria ini dapat dijadikan alasan bahwa suatu penelitian sangat bergantung pada kenyataan yang ada.

4. *Confirmabilitas*

Menurut Sricaven dalam Moloeng (2005: 326) jika sesuatu objektif berarti dapat dipercaya, faktual dan dapat dipastikan berkaitan dengan persoalan itu. Subjektif berarti tidak dapat dipercaya atau melenceng

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Kancah Penelian

1. Gambaran Umum Subyek Penelitian

a. Gambaran umum CV Jaya Mandiri

CV Jaya Mandiri Interior didirikan pada tanggal 16 juli 1982 yang terletak di jalan Peltu Sudjono No 29 (0341) 323753 Malang. Didirikan oleh Bapak Muslimin. CV Jaya Mandiri Interior mulanya adalah *home industri* yang mempunyai 2 orang karyawan. Karena keuletan, kegigihan dan kerja keras Bapak Muslimin berhasil mengembangkan usahanya menjadi sebuah CV dan saat ini mempunyai 60 pegawai tetap dan 100 orang sales yang tersebar baik di wilayah Malang maupun luar Malang.

Keterampilan membuat gorden di Sukun (secara khusus di sekitar CV Jaya Mandiri) merupakan suatu khazanah pengetahuan masyarakat yang diturunkan secara berkesinambungan antara pekerja. Khususnya kaum wanita atau perempuan muda dalam mengisi kekosongan waktu setelah selesai pendidikan di sekolah dan mencari tambahan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Dengan semakin majunya zaman dan kebutuhan akan kain gorden semakin meningkat maka muncul pesaing-pesaing yang biasanya berawal dari bekerja di orang lain.

133

Sehingga untuk menjamin pasar barang yang diproduksi tidak mengalami kesulitan. Sistem kerja pengerjaan yaitu secara borongan yang dikerjakan di rumah pekerja masing-masing dan sistem pengerjaan di tempat usaha. Sehingga sebenarnya tenaga

kerja yang terserap lebih banyak lagi dari yang terserap di perusahaan. Saat ini CV Jaya Mandiri Interior beralamatkan di Jl Kauman No 17, Kelurahan Ciptomulyo, Kecamatan Sukun Kota Malang, di samping itu terdapat tiga outlet yang berada di Kota Besar, Sawojajar dan Sukun.

b. Profil Karyawan

Tenaga kerja yang diperlukan untuk usaha kerajinan gorden umumnya adalah tenaga yang memiliki keterampilan dalam hal mengobras, menjahit, mlisket, dondom, membuat gelombang dan steam. Umumnya tenaga yang ada merupakan tenaga yang terampil dan terlatih dengan pengalaman. Selain itu juga diperlukan tenaga pemasaran.

Secara umum tenaga kerja usaha kecil kerajinan gorden dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Tenaga kerja bulanan, upah diberikan berdasarkan jenis pekerjaan dan sistem pekerjaan untuk pekerja tetap menerima gaji berdasarkan bulanan.
2. Tenaga kerja harian, adapun pekerja yang diberi upah harian dengan sistem borongan. Tenaga kerja yang menerima upah harian dilakukan ketika setiap minggunya yaitu pada hari sabtu. Jam kerja secara umum mulai pukul 08.00-15.30 sedangkan waktu istirahat 12.00-12.30.

3. Tenaga *Freeland* adalah ujung tombak eksistensi usaha ini. Tenaga *freeland* pada dasarnya adalah bagian yang terpisah dari usaha ini sendiri. Namun demikian kedua belah pihak menggunakan prinsip *Simbiosis Mutualisme*. Satu sisi perusahaan memberikan harga tersendiri bagi marketer, disisi lain marketer mempunyai kebebasan untuk memberikan harga kepada *customer* sehingga besaran pendapatan yang diterima tergantung dari kerja keras marketer untuk mencari customer dan harga yang ditetapkan oleh marketer.

Adapun jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh CV Jaya Mandiri saat ini adalah sebagai berikut :

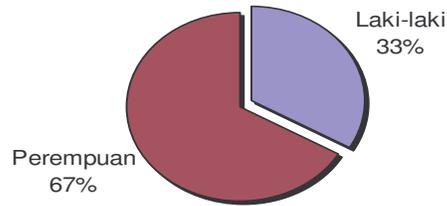
Tabel 4.1

Jumlah Karyawan yang Bekerja di CV Jaya Mandiri Interior

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	20 orang
Perempuan	40 orang
TOTAL	60 orang
Ket	* Terdapat juga Pegawai Tidak Tetap Sejumlah 100 orang

Gambar 4.1

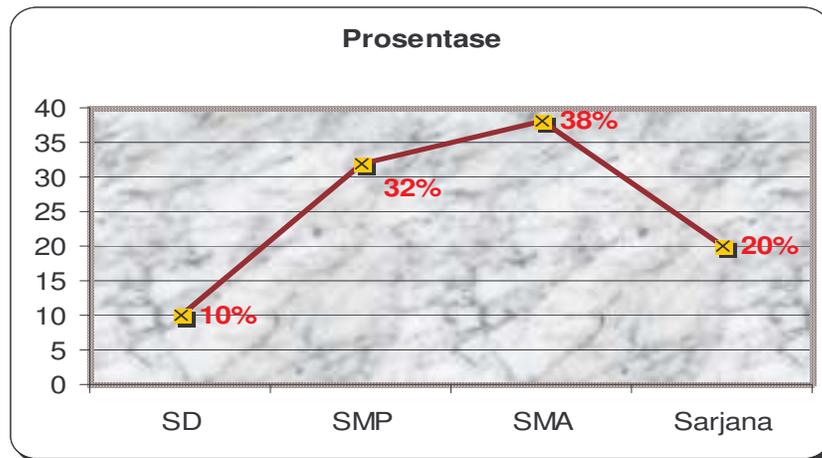
Prosentase Jumlah Karyawan



Berdasarkan paparan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di CV Jaya Mandiri sejumlah 60 orang terdiri dari 20 laki-laki dan 40 perempuan. Prosentasenya adalah 33% laki-laki dan 67% perempuan, jumlah prosentase perempuan lebih banyak karena pemilik (*Owner*) memang lebih banyak merekrut para karyawan perempuan sebagai upaya pemberdayaan, di samping juga perempuan dianggap lebih teliti.

Gambar 4.2

Latar Belakang Pendidikan Karyawan CV Jaya Mandiri



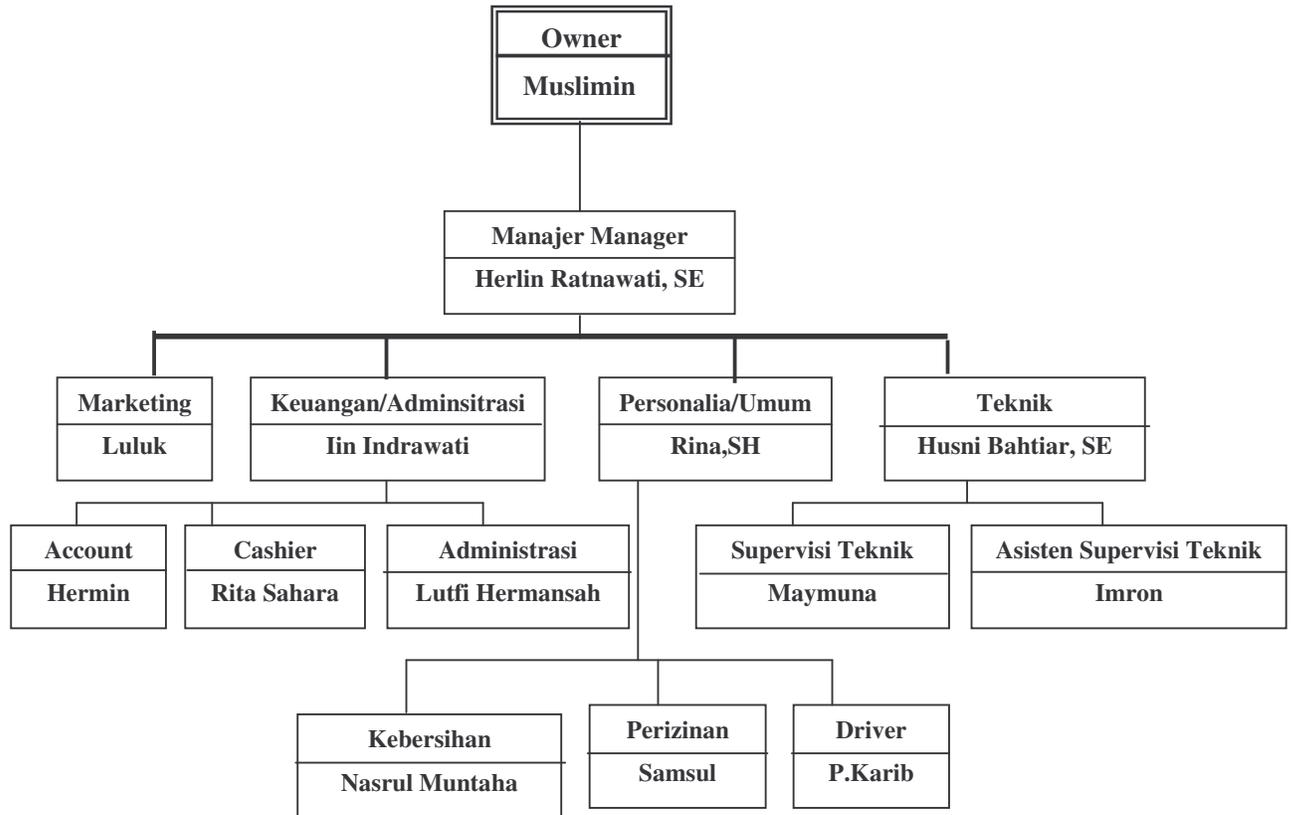
Latar belakang pendidikan karyawan di CV Jaya Mandiri

bisa diprosentasikan sebagai berikut : SD 10%, SLTP 32%, SLTA 38%, Sarjana 20%, karyawan yang bekerja di CV jaya Mandiri paling banyak adalah lulusan SLTA, kemudian SLTP, Sarjana dan terakhir SD.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.3

**STRUKTUR ORGANISASI
CV JAYA MANDIRI**



2. Mekanisme dan Sistem Produksi Gorden di CV Jaya Mandiri

a. Profil Usaha

Usaha kerajinan gorden memerlukan ruang usaha sebagai tempat untuk menyimpan persediaan berbagai jenis kain untuk bahan-bahan pembuatan gorden, mesin-mesin perjahitan dan alat-alat bantu lain untuk pembuatan gorden. Tidak ada persyaratan khusus untuk lokasi usaha kerajinan ini karena dapat diusahakan baik lingkungan perumahan, atau ditempat lainnya.

Bahan baku yang diperlukan untuk usaha kerajinan gorden adalah kain dan benang. Jenis kain dan benang yang digunakan disesuaikan dengan produk yang akan dibuat, yaitu kain untuk jenis-jenis gorden. Beberapa jenis kain yang biasa digunakan seperti *boston, trilit, stanza, golland, new maulvina, lapster, leopard, rainbow, cecil* dan lain-lain. Jenis kain yang dibeli disesuaikan pula dengan pesanan dan yang saat itu banyak digemari dipasaran. Pesanan kain biasanya dalam satuan rol dan kain dalam gulungan. Sumber bahan baku relatif tidak sulit didapat karena hampir semua bahan dapat dipenuhi.

Strategi pemasaran merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan suatu usaha. Suatu usaha yang sudah terbangun dengan susah payah, tidak akan berhasil tanpa adanya suatu upaya sebagai suatu strategi pemasaran yang bagus. Mulai bermunculannya kompetitor sejenis, menjadi salah satu faktor yang mendorong manajemen CV Jaya Mandiri Interior untuk lebih

memikirkan lagi strategi pemasaran yang tepat guna mempertahankan pasar yang ada dan berusaha memperluasnya jika memungkinkan, strategi pemasaran yang dilakukan antara lain:

1. Strategi produk, CV Jaya Mandiri Interior menawarkan berbagai model interior gorden dari model yang paling minimalis sampai modern dan memberikan konsultasi yang sesuai dengan besar kecil atau model interior didalam rumah dan selalu meng-UP date jika sewaktu-waktu bila mana sedang terjadi perubahan trend.
2. Strategi Tempat (*Place*), dalam usaha ini memilih tempat yang strategis dengan jalan raya, kendraan umum, pasar dan dekat dengan penyedia bahan baku.
3. Strategi Harga (*Price*), harga tiap model gorden bermacam-macam, sesuai dengan nilai produk dan pelayanan yang ditawarkan kepada konsemen.
4. Strategi Promosi, promosi yang dilakukan CV Jaya Mandiri Interior berupa pemasangan iklan dilayanan media cetak hingga penyebaran brosur kepada masyarakat untuk lebih menarik perhatian konsumen CV Jaya Mandiri Interior senantiasa memberikan pelayanan secara optimal

dengan memberikan pendampingan konsultasi secara detail tentang spesifikasi produk kepada calon konsumen.

b. Fasilitas Produksi

Fasilitas produksi kerajinan gorden terdiri dari bangunan tempat usaha dan peralatan untuk produksi. Beberapa fasilitas lainnya yang juga diperlukan adalah, ruang usaha sebagai tempat untuk menyimpan persediaan berbagai jenis kain untuk bahan-bahan pembuatan gorden, mesin-mesin perjahitan dan alat-alat Bantu lain untuk pembuatan gorden.

c. Penggunaan Teknologi

Teknologi kerajinan gorden terdiri dari teknologi yang bersifat tradisional dan modern. Teknologi tradisional umumnya mengandalkan tenaga manual manusia mulai dari pengukuran bahan, pemotongan bahan. Biasanya keahlian ini diajarkan pada saat karyawan yang baru direkrut dan mendapat bimbingan dari manajemen maupun karyawan yang telah berpengalaman. Teknologi modern telah menggunakan mesin seperti *Tajima*

d. Proses Produksi

Tahapan yang harus dilalui dalam proses produksi usaha korden di CV Jaya Mandiri adalah sebagai berikut:

1. Proses produksi pembuatan gorden dimulai dari pemilihan bahan baku sesuai dengan kebutuhan dan jenis gorden pesanan yang akan dibuat.
2. Kain yang telah dipilih dipotong sesuai ukuran pemesanan dilebihkan beberapa sentimeter untuk menjaga-jaga jika terjadi kesalahan.
3. Setelah dipotong kain dibawa ke bagian pengobrasan untuk diobras dengan menggunakan mesin Tajima untuk menjadikannya lebih bagus dibagian pinggir kain.
4. Setelah mengalami penghalusan bagian pinggir kain, badan kain mulai dijahit menggunakan mesin Tajima. ini dilakukan agar kain yang telah diobras menjadi kain yang telah siap untuk dibentuk untuk dijadikan bahan gorden.
5. Menjahit bagian poni, bagian poni adalah bagian yang terpisah dari badan gorden yang berbentuk kecil yang berada sejajar dengan atasan gorden. Bagian ini berfungsi untuk memperindah bentuk secara keseluruhan gorden dengan menutupi bagian atas gorden yang terdapat pengait besi yang menyabungkan bagian rel dengan badan gorden.

6. *Melisket* menggunakan alat pemanas yang fungsinya mirip setrika dengan cara melipat-lipat lalu disemprotkan obat cair yang fungsinya agar kain mudah dibentuk lipatan-lipatan sehingga gorden terlihat lebih berbentuk.
7. *Dondom* dengan menggunakan jarum pentul dan dikerjakan manual oleh tangan pada bagian lekukan depan badan kain gorden yang telah diplisket fungsi dari pendondoman adalah agar badan kain gorden memiliki lubang kecil di bagian atas gorden supaya memudahkan pengait besi menyambungkan dengan rel.
8. Membuat Gelombang dengan menggunakan alat pemanas yang fungsinya mirip setrika dengan cara disemprotkan air biasa ke kain gorden yang fungsinya agar kain mudah dibentuk. Kain yang telah diplisket agar terlihat tidak kaku di buatkan menyerupai gelombang. Pada dasarnya menggunakan alat dan proses yang sama dengan *plisket* tetapi ini merupakan kebalikan dari *plisket* jika *plisket* melipatkan kain, gelombang membentuk lipatan ini menjadi tidak kaku tetapi membentuknya jadi sebuah gelombang. Proses ini dilakukan pada jenis-jenis kain yang bahannya lebih berkualitas karena akan terlihat lebih bagus. Tetapi biasanya untuk jenis kain yang biasa-biasa saja proses ini

tidak dilakukan. Karena permukaan kain akan terlihat kurang bagus jika digelombang.

9. *Jojo* adalah mengukur ulang kain gorden oleh supervisi untuk memastikan Finishing Touch dan memastikan kain gorden ini telah melewati proses-proses inti dari pembuatan kain gorden.
10. *Steam* dilakukan menggunakan dengan menggunakan alat yang menyerupai Vacum Cleaner yang fungsinya adalah untuk menghilangkan kotoran-kotoran yang ada selama mengalami proses produksi, menghilangkan cairan-cairan obat pada saat Mlisket. Proses terakhir ini juga memastikan bahwa kain gorden yang telah mengalami proses produksi, telah mencapai tahap kesempurnaan (tidak mengalami kecacatan).
11. *Peckage*/Pengepakan adalah proses pengemasan produk gorden ke dalam beberapa tempat-tempat khusus yang sengaja dibuat, agar nantinya barang atau produk gorden tersebut bisa lebih rapi.

B. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Deskripsi faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden di CV Jaya Mandiri Interior

Gorden dalam usaha kecil memerlukan ketekunan dan ketelatenan dalam pengerjaannya karena masih didominasi teknologi tradisional, sederhana dan manual. Kerajinan ini tumbuh di beberapa daerah dengan baik dan jenisnya banyak berubah, sesuai dengan perkembangan trend dan pasar terhadap gorden itu sendiri. Awalnya usaha kecil ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan local saja, tetapi dengan adanya perkembangan dan penggunaan yang semakin luas sehingga ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari interior sebuah ruangan yang dipakai di rumah tangga, kantor, pabrik, sekolah, aula dan lainnya.

Hasil kerajinan gorden yang ada di beberapa daerah telah dipasarkan secara meluas sampai keluar kota. Sehingga dengan adanya permintaan yang luas membuat harganya naik, pangsa pasarnya semakin meningkat dan pendapatan pengusaha semakin tinggi. Semakin majunya zaman dan kebutuhan akan kain gorden semakin meningkat maka muncul pesaing-pesaing yang biasanya berawal dari bekerja di orang lain. Sehingga untuk menjamin pasar barang yang diproduksi tidak mengalami kesulitan.

Semakin meningkatnya permintaan membuat perusahaan harus

berupaya keras agar dapat meningkatkan produktifitas tenaga kerja, karena semakin tinggi tingkat produktifitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan hal itu akan berimbas pada tingginya hasil produksi. Dengan tingginya hasil produksi maka pendapatan perusahaan akan semakin meningkat dan perjalanan usaha semakin sehat.

Pentingnya peningkatan produktifitas tenaga kerja ini juga diakui oleh mbak Herlin Ratnawati (selaku manajer CV Jaya Mandiri) sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan yang dimanagerinya. Berikut beberapa pendapat beliau tentang peningkatan produktifitas tenaga kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja:

Menurut saya, produktifitas tenaga kerja adalah cara atau pola kerja karyawan yang giat dan rajin sehingga berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan. Produktifitas tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena hal itu sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Kalau faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja mas, antara lain : 1). Pemberian gaji serta bonus-bonus yang tepat kepada tenaga kerja, 2). Pemberian toleransi jam kerja (bisa pulang lebih awal ataupun izin) kepada karyawan apabila mereka berhalangan 3). Penggunaan teknologi yang tepat guna dan bisa mendukung proses produksi. 4). Pola komunikasi yang harmonis antar sesama tenaga kerja dan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif. Sedangkan untuk jarak rumah karyawan dengan tempat kerja tidak berpengaruh, bahkan terkadang karyawan yang rumahnya jauh mereka lebih giat dan termotivasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa bagi responden yang disebut produktifitas kerja adalah: cara atau pola kerja karyawan yang giat dan rajin sehingga berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan dan produktifitas tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

produktifitas kerja bagi responden, yaitu: 1). Pemberikan gaji serta bonus-bonus yang tepat kepada tenaga kerja, 2). Pemberian toleransi jam kerja (bisa pulang lebih awal ataupun izin) kepada karyawan apabila mereka berhalangan 3). Penggunaan teknologi yang tepat guna dan bisa mendukung proses produksi. 4). Pola komunikasi yang harmonis antar sesama tenaga kerja dan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif.

Berbeda dengan penjelasan dalam kajian teori, yang menyatakan bahwa salah satu faktor produktifitas kerja adalah *jarak* namun di CV Jaya Mandiri Interior karyawan yang rumahnya jauh atau dekat kesemuanya mempunyai kinerja yang bagus atau bahkan ada beberapa karyawan yang jarak rumahnya lebih jauh namun produktifitas kerjanya tetap da bagus dan motivasinya juga bagus.

Pendapat lain tentang apa itu produktifitas tenaga kerja dan sejauh mana signifikansinya terhadap kelangsungan perusahaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja disampaikan oleh Kepala Personalia CV Jaya Mandiri Interior yaitu Mbak Rina, SH.

Berikut pernyataan dia ketika peneliti wawancarai, yaitu :

Menurut hemat saya mas, produktifitas tenaga kerja itu adalah suatu pola kinerja atau cara kerja seorang karyawan yang rajin, semangat, giat dan teratur sehingga cara kerja tersebut berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerjanya, (semakin bagus produktifitas kerja seseorang maka hasil kerjanya juga akan semakin naik). Kalau mengenai signifikansinya terhadap perusahaan jelas hal ini sangat signifikan, ya ngomong-ngomong perusahaan mana sih mas, yang gak mau produktifitas tenaga kerjanya baik atau selalu meningkat. Dan tujuan dari dibenruknya devisi personalia atau HRD dalam perusahaan tentunya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja tadi.

Kalau untuk faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja secara sederhana saya membaginya dalam dua kategori: 1) faktor internal tenaga kerja sendiri meliputi: umur, pendidikan (skill atau kemampuan), dan kondisi fisik dan psikis (kesehatan), 2) faktor eksternal, biasanya terdapat di perusahaan itu, antara lain: sistem upah, suasana di lingkungan kerja, pola komunikasi, sistem jam kerja, dan sarana kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan jika produktifitas tenaga kerjanya ingin meningkat, hal itu pula yang kami (bagian personalia) perhatikan pada keryawakin di CV Jaya Mandiri Interior.

Mbak Rina, SH, selaku responden kedua memberikan definisi serta deskripsi yang sedikit berbeda tentang produktifitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dari dekripsi yang diberikan oleh Mbak Herlin (responden 1). bagi Mbak Rina produktifitas tenaga kerja diartikan sebagai suatu pola kinerja atau cara kerja seorang karyawan yang rajin, semangat, giat dan teratur sehingga cara kerja tersebut berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerjanya, asumsinya 'semakin baik tingkat produktifitas kerja seseorang maka hasil kerjanya juga akan semakin meningkat. Tingkat produktifitas tenaga kerja yang bagus selalu diharapkan oleh setiap perusahaan agar perjalanan usaha bisa tambah maju, maka tak heran jika banyak perusahaan yang membentuk suatu divisi untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja dan biasanya ada di departemen personalia atau HRD. Dengan demikian maka tentunya produktifitas tenaga kerja memiliki signifikansi yang sangat besar terhadap majunya suatu perusahaan.

Mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, responden ke 2 memberikan jawaban yang sederhana diama

tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dia membaginya dalam dua kategori: 1) faktor internal tenaga kerja sendiri meliputi: umur, pendidikan (skill atau kemampuan), dan kondisi fisik dan psikis (kesehatan), 2) faktor eksternal, biasanya terdapat di perusahaan itu, antara lain: sistem upah, suasana di lingkungan kerja, pola komunikasi, sistem jam kerja, dan sarana kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan jika produktifitas tenaga kerjanya ingin meningkat, hal itu pula yang kami (bagian personalia) perhatikan pada karyawan di CV Jaya Mandiri Interior.

Tidak jauh berbeda dari dua statemen responden sebelumnya, Mbak Iin Indrawati selaku karyawan di CV Jaya Mandiri Interior, mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut :

Sejauh yang saya ketahui ya mas, produktifitas tenaga kerja adalah cara seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, giat, gigih dan tekun sehingga hasil yang dia peroleh bisa memuaskan dan meningkat. Produktifitas yang saya maksud tadi sangat penting bagi perusahaan, sebab kalau para karyawan selalu produktif dalam bekerja maka perusahaan akan cepat maju dan sukses, kira-kira begitu mas.

Terus kalau mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktifitas tenaga kerja, bagi saya hal yang terpenting: 1) Pemberian gaji maupun bonus yang sesuai, 2) Adanya bantuan biaya kesehatan, 3) Suasana kerjanya penuh dengan kekeluargaan, 4) Atasan perhatian terhadap para karyawan, dan terakhir 5) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Intinya mas, karyawan bisa bekerja lebih baik dan lebih produktif, apabila mereka diperhatikan oleh perusahaan dengan baik pula, karena kan kalau kita diperhatikan dan kerjanya tidak baik biasanya kita kan sungkan mas.

Persepsi Mbak Iin Indrawati selaku karyawan terhadap apa itu produktifitas kerja, seberapa penting bagi perusahaan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi seolah mewakili aspirasi dari para karyawan

untuk saling melakukan suatu sinergi yang harmonis dengan perusahaan dalam artian produktifitas tenaga kerja akan membaik manakala perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, hal ini yang disebut sinergi yang harmonis.

Lebih lanjut responden ketiga memaparkan pendapatnya sebagai berikut: bagi responden 3 produktifitas tenaga kerja adalah cara seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, giat, gigih dan tekun sehingga hasil yang dia peroleh bisa memuaskan dan meningkat. Produktifitas bagi responden juga dianggap sangat penting bagi perusahaan, sebab kalau para karyawan selalu produktif dalam bekerja maka perusahaan akan cepat maju dan sukses, kira-kira begitu mas.

Adapun faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktifitas tenaga kerja, meliputi beberapa hal berikut ini: 1) Pemberian gaji maupun bonus yang sesuai, 2) Adanya bantuan biaya kesehatan dan musibah, 3) Suasana kerjanya penuh dengan kekeluargaan, 4) Atasan perhatian terhadap para karyawan, dan terakhir 5) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Menurut responden karyawan bisa bekerja lebih baik dan lebih produktif, apabila mereka diperhatikan oleh perusahaan dengan baik pula. Dan untuk memberikan perbandingan berikut kami sajikan hasil wawancara dengan ketiga responden dalam bentuk matrik.

Tabel 4.2

Matriks Deskriptif Tentang
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja

Interviewer	Interviewee
Menurut anda, faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?	Responden 1
	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, antara lain: 1). Pemberian gaji serta bonus-bonus yang tepat kepada tenaga kerja, 2). Pemberian toleransi jam kerja (bisa pulang lebih awal ataupun izin) kepada karyawan apabila mereka berhalangan 3). Penggunaan teknologi yang tepat guna dan bisa mendukung proses produksi. 4). Pola komunikasi yang harmonis antar sesama tenaga kerja dan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif.
	Responden 2
	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja bagi responden dalam dua kategori: 1) faktor internal tenaga kerja sendiri meliputi: umur, pendidikan (skill atau kemampuan), dan kondisi fisik dan psikis (kesehatan), 2) faktor eksternal, biasanya terdapat di perusahaan itu, antara lain: sistem upah, suasan di lingkungan kerja, pola komunikasi, sistem jam kerja, dan sarana kerja
	Responden 3
	Faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktifitas tenaga kerja, bagi responden meliputi: 1) Pemberian gaji maupun banus yang sesuai, 2) Adanya bantuan biaya kesehatan maupun musibah, 3) Suasana kerjanya penuh dengan kekeluargaan, 4) Atasan perhatian terhadap para karyawan, dan terakhir 5) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik.

Berdasarkan uraian dari tiga responden di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja di CV Jaya Mandiri Interior meliputi beberapa hal berikut ini:

1). Pemberikan upah yang tepat, 2). Pemberlakukan sistem kerja yang sesuai 3). Penggunaan teknologi yang tepat (penggunaan sarana). 4). Pola komunikasi yang harmonis penuh kekeluargaan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif, 6). Umur, 7). Pendidikan, 8). Kesehatan, 9). Bantuan biaya kesehatan maupun musibah, 10). Atasan perhatian terhadap para karyawan, 11). Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Beberapa faktor tersebut di atas setidaknya telah menggambarkan bagaimana keadaan yang ada di CV Jaya Mandiri Interior, dalam meningkatkan faktor-faktor tenaga kerjanya.

2. Deskripsi tentang usaha yang Dilakukan Oleh UKM CV Jaya Mandiri Interior Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja

Pentingnya peningkatan produktifitas tenaga kerja dalam mendorong majunya usaha gorden yang ada di CV Jaya Mandiri Interior disadari betul oleh pemilik modal maupun para manager. Oleh karenanya dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja bagi para karyawan pihak managemen CV Jaya Mandiri Interior melakukan berbagai upaya yang terencana dan terukur. Beberapa upaya yang sering dilakukan antara sebagaimana yang terungkap dari hasil wawancara peneliti dengan Mbak Herlin Ratnawati selaku General Manager, berikut hasil wawancaranya :

Beberapa upaya yang dilakukan oleh kami, dalam rangka meningkatkan produktifitas tenaga kerja antara lain : 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis

terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti: traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan. Dari beberapa upaya tersebut mas, hal yang perlu kami paling perhatikan sebagai manager adalah komunikasi sebab setiap kali ada persoalan yang berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja penyebab utamanya adalah komunikasi. Peningkatan produktifitas tenaga kerja ini mutlak perlu dilakukan karena hal tersebut mempunyai dampak atau manfaat yang baik pula terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa disimpulkan bahwa usaha yang telah dilakukan oleh pihak manajemen CV Jaya Mandiri Interior dalam rangka meningkatkan produktifitas tenaga kerja yaitu, 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti: traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan. Berbagai usaha tersebut dilakukan secara konsisten dan terukur, dan hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap perkembangan usaha CV Jaya Mandiri Interior hingga saat ini.

Supaya dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang upaya yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior peneliti juga

melakukan wawancara dengan Manager Personalia yaitu Mbak Rina, hasil wawancara yang dapat peneliti rangkum adalah sebagai berikut :

Pihak manajemen CV Jaya Mandiri Interior telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, dan sejauh yang saya ketahui usaha tersebut meliputi : 1) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 2) Meningkatkan sistem kerja, 3) Peningkatan disiplin kerja, 4) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan baru dengan training langsung, 5) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, 6) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 7) Mencari solusi pemecahan masalah atau konflik yang tepat dan kekeluargaan, 8) Sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa mempererat hubungan emosional antar karyawan, seperti tasyakuran, rekreasi, dan ourbond 9) Pemberlakukan sistem kerja yang bisa dilakukan dirumah, maksudnya kalau lagi banyak order manajemen membolehkan karyawan untuk mengerjakan gorden di rumah, 10) Memberikan bonus atau insentif-insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi. Beberapa upaya tersebut sengaja dilakukan.

Responden yang kedua memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang upaya apa saja yang dilakukan oleh manajemen CV Jaya Mandiri Interior dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja hal ini tidak terlepas dari posisi beliau yang merupakan Manager Personalia dan tentunya banyak berurusan dengan persoalan bagaimana cara meningkatkan produktifitas kerja. Gambaran yang diberikan oleh responden tentang upaya peningkatan produktifitas tenaga kerja di CV Jaya Interior adalah sebagai berikut :

1. Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan
2. Meningkatkan sistem kerja
3. Peningkatan disiplin kerja

4. Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan
5. Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat
6. Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai
7. Mencari solusi pemecahan masalah atau konflik yang tepat dan kekeluargaan
8. Sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa mempererat hubungan emosional antar karyawan, seperti tasyakuran, rekreasi, dan outbond.
9. Pemberlakuan sistem kerja yang bisa dilakukan di rumah, maksudnya kalau lagi banyak order manajemen membolehkan karyawan untuk mengerjakan gorden di rumah
10. Memberikan bonus atau insentif-insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi.

Sedangkan berdasarkan persepsi karyawan yang merupakan responden ketiga dalam penelitian ini yaitu Mbak Iin Indrawati menyatakan bahwa upaya yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja, yaitu :

Selama saya bekerja disini mas, sepengetahuan saya banyak cara yang telah dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan produktifitas tenaga kerja diantaranya: 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dan bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi

kerjanya, 5) Meningkatkan disiplin kerja. Kayaknya itu aja dulu mas, dan yang jelas pihak manajemen selalu berusaha agar produktifitas tenaga kerja karyawan bisa selalu meningkat dengan cara selalu berusaha memperhatikan keinginan karyawan secara tepat.

Hasil wawancara peneliti dengan responden ketiga di atas setidaknya dapat memberikan tambahan pemahaman tentang bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh Manajemen CV Jaya Mandiri Interior untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja khususnya dari sudut pandang karyawan yang notabene merupakan ujung tombak keberhasilan dalam peningkatan hasil produksi dalam artian semakin tinggi produktifitas tenaga kerja maka semakin tinggi pula hasil produksi yang diperoleh oleh perusahaan. Adapun pandangan responden ketiga tentang upaya tersebut yaitu : 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dan bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi kerjanya, 5) Meningkatkan disiplin kerja.

Mengacu pada pernyataan dari ketiga responden dalam penelitian dan untuk membandingkannya di bawah ini kami sajikan hasil wawancara ketiganya dalam bentuk Matrik Deskriptif.

Tabel 4.3

Matriks Deskriptif Tentang

Usaha apa saja yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior dalam Meningkatkan produktifitas tenaga kerja

Interviewer	Interviewee
Usaha apa saja yang dilakukan oleh Usaha kecil tersebut untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di CV Jaya Mandiri Interior?	Responden 1
	<p>Beberapa usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagai para karyawan seperti: traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan.</p>
	Responden 2

	<p>Beberapa usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan 2. Meningkatkan sistem kerja 3. Peningkatan disiplin kerja 4. Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan 5. Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat 6. Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai 7. Mencari solusi pemecahan masalah atau konflik yang tepat dan kekeluargaan 8. Sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa mempererat hubungan emosional antar karyawan, seperti tasyakkuran, rekreasi, dan outbond. 9. Pemberlakukan sistem kerja yang bisa dilakukan di rumah, maksudnya kalau lagi banyak order manajemen membolehkan karyawan untuk mengerjakan gorden di rumah 10. Memberikan bonus atau insentif-insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi.
	Responden 3
	<p>Beberapa usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dab bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi kerjanya, 5) Meningkatkan disiplin kerja.

Sesuai dengan penyajian data matrik di atas dapat diketahui bahwa

berbagai upaya telah dilakukan oleh manajemen CV Jaya Mandiri Interior dalam rangka meningkatkan produktifitas tenaga kerjanya dan usaha yang di CV Jaya Interior dari pendapat ketiga responden tersebut dari meliputi, Beberapa usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti: *traveling, out bond*, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan. 7) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 8) Peningkatan disiplin kerja, 9) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan 10) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, 11) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 12) Pemberlakuan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

C. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Kecil Gorden di CV Jaya Mandiri Interior

Menjalankan usaha gorden dalam lingkup usaha kecil memerlukan suatu ketekunan dan ketelatenan dalam pengerjaannya terlebih lagi teknologi yang digunakan masih menggunakan teknologi tradisional, demikian perjalanan usaha yang terjadi pada bapak Muslimin selaku pemilik usaha gorden yang ada di Jl Kauman No 17 Kelurahan Ciptomulyo Kecamatan Sukun Kota Malang.

Kerajinan gorden sendiri sebenarnya telah tumbuh di beberapa daerah dengan baik dan jenisnya banyak berubah, sesuai dengan perkembangan trend dan pasar terhadap gorden itu sendiri. Awalnya usaha kecil ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan lokal saja, tetapi dengan adanya perkembangan dan pemakaian yang semakin luas sehingga ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari interior sebuah ruangan yang dipakai di rumah tangga, kantor, pabrik, sekolah, aula dan lainnya.

Keterampilan membuat gorden di Sukun khususnya di CV Jaya Mandiri Interior merupakan suatu khazanah pengetahuan masyarakat yang diturunkan secara berkesinambungan antara pekerja. Khususnya kaum wanita atau perempuan muda dalam mengisi kekosongan waktu setelah selesai pendidikan di sekolah dan mencari tambahan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Semakin meningkatnya

permintaan dan adanya perkembangan teknologi untuk membantu pembuatan beberapa bagian dari gorden yang menggunakan mesin yang lebih baik hasilnya lebih cepat dan bagus dari sebelumnya. Dalam pengerjaannya membutuhkan suntikan teknologi dan bimbingan untuk pengelolaan yang lebih baik.

Perkembangan kemajuan usaha gorden pada CV Jaya Mandiri Interior hingga sampai saat ini, tidak bisa dipungkiri merupakan buah dari usaha keras yang dilakukan oleh Bapak Muslimin beserta para karyawannya untuk selalu konsisten menjaga kualitas mutu dari produk gorden yang dihasilkan. Oleh karenanya tidak mengherankan apabila permintaan barang dari konsumen ke CV Jaya Mandiri Interior semakin hari semakin banyak, bahkan beberapa diantaranya telah di ekspor ke luar negeri yaitu ke Belanda, India, Jepang, dan Korea.

Akibat tingginya permintaan tersebut maka pihak perusahaan perlu memerlukan peningkatan produktifitas tenaga kerja agar perjalanan usaha bisa berjalan dengan dinamis dan lebih maju. Menelaah tentang produktifitas tenaga kerja tentunya perlu adanya pemahaman terlebih dahulu tentang apa itu produktifitas tenaga kerja. Dan sesuai dengan hasil penelitian di atas sekilas dapat kita ketahui bahwa produktifitas tenaga kerja merupakan suatu pola kerja karyawan yang giat, semangat dan tekun, pola atau cara kerja tersebut selanjutnya akan berimplikasi pada peningkatan hasil kerja. Jika produktifitas tenaga kerja yang ada di CV

Jaya Mandiri Interior semakin baik maka hasil produksi gordennya juga akan semakin meningkat.

Produktivitas merupakan suatu proses yang mengubah setiap sumber daya yang digunakan untuk produksi menjadi suatu hasil atau keluaran, namun hendaknya pengertian produktivitas tersebut tidak hanya menunjuk pada proses produksi fisik yang mentransformasikan berbagai masukan menjadi keluaran, melainkan juga perlu untuk memberikan perhatian terhadap berbagai faktor misalnya aspek-aspek non fisik yang dapat mempengaruhi proses pencapaian produktivitas itu sendiri. Aspek-aspek non fisik tersebut misalnya sistem organisasi dan manajemen, birokrasi, jaminan keamanan dan keselamatan kerja dan sebagainya, yang mempunyai peranan yang besar dalam aktivitas produksi sekaligus sebagai sarana untuk pembentuk tenaga kerja yang produktif.

Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan apabila produktivitas dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran dan kemampuan baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan elemen produksi

atau keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat diketahui dengan adanya kemampuan kita untuk bekerja lebih baik, bekerja dengan lebih baik, mampu bekerja lebih efisien dan mampu untuk bekerja lebih efektif lagi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada CV Jaya Mandiri Interior dapat di bagi kedalam dua kategori, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang dimaksud meliputi;
 - a. Umur
 - b. Tingkat Pendidikan
 - c. Kesehatan (fisik maupun psikis)
 - d. Keterampilan
2. Faktor eksternal meliputi;
 - a. Pemberikan upah yang tepat,
 - b. Pemberlakukan sistem kerja yang sesuai
 - c. Penggunaan teknologi yang tepat (penggunaan sarana).
 - d. Pola komunikasi yang harmonis penuh kekeluargaan
 - e. Suasana tempat kerja yang kondusif,
 - f. Bantuan biaya kesehatan maupun musibah,
 - g. Atasan perhatian terhadap para karyawan,
 - h. Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi manapun. Agar produktifitas tenaga kerja para karyawan yang ada di CV Jaya Mandiri Interior terus terjaga dengan baik maka pihak manajemen mencoba untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja tersebut, karena tingkat produktifitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan usaha.

2. Usaha Apa Saja yang Dilakukan Oleh UKM CV Jaya Mandiri Interior Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerjanya

Salah satu karakteristik industri kecil seperti CV Jaya Mandiri Interior adalah adanya Proses produksi yang sangat padat tenaga manusia. Oleh karena itu pengembangan industri ini akan memperluas kesempatan kerja dan sekaligus membentuk atau meningkatkan pendapatan. Dengan demikian maka produktifitas tenaga kerja merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Produktivitas adalah ukuran dan kemampuan baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan elemen produksi atau keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat diketahui dengan adanya kemampuan kita untuk bekerja lebih baik, bekerja dengan lebih baik, mampu bekerja lebih efisien dan mampu untuk bekerja lebih efektif lagi.

Ukuran produktivitas juga merupakan ukuran kualitas yang berguna. Ukuran kualitas dan produktivitas total dan ukuran-ukuran tingkat yang lebih rendah, lokal, yang lebih spesifik dari masing-masing yang juga merupakan ukuran-ukuran dari yang lainnya. Dengan adanya perbaikan kualitas dan produktivitas, maka manfaat-manfaat penting dapat diciptakan pada semua tingkatan.

Melakukan upaya peningkatan produktifitas tenaga kerja tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dan usaha yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior dalam rangka meningkatkan produktifitas tenaga kerja antara lain :

1. Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi.
2. Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan.
3. Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan.
4. Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti; traveling, out bond, ataupun tasyakkuran.
5. Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja.

6. Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan.
7. Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan.
8. Peningkatan disiplin kerja.
9. Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan.
10. Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat.
11. Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai.
12. Pemberlakuan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

Manusia sebagai penggerak utama bagi kemajuan dan keberhasilan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan adanya peningkatan tersebut maka kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dari dalam perusahaan akan dapat meningkat maka diperoleh output yang diharapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan tenaga kerja untuk dapat mencapai kesuksesan itu tidak terlepas dari peran dan kemampuan tenaga kerja di dalamnya. Peningkatan produktifitas pada tingkat individu memiliki manfaat antara lain :

1. Meningkatkan pendapatan. Hal ini akan memperbesar daya beli untuk membeli barang dan jasa serta kebutuhan sehari-hari sehingga kesejahteraan akan menjadi lebih baik.
2. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.
3. Meningkatkan harkat dan martabat serta pengaruh terhadap potensi individu.

Pada perusahaan, manfaat yang dapat diperoleh antara lain :

1. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan efisien dan efektif.
2. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan adanya peningkatan produktifitas perusahaan maka akan diperoleh peningkatan keuntungan yang dapat digunakan untuk pengembangan usaha dan investasi baru.
3. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik karena peningkatan produktifitas dapat dinikmati bersama oleh perusahaan, karyawan dan pemegang saham.
4. Membantu perluasan kesempatan kerja jika keuntungan yang diperoleh dari adanya peningkatan produktifitas digunakan untuk perluasan atau pengembangan usaha.
5. Pada tingkat nasional, manfaat yang diperoleh antara lain adalah :

6. Meningkatkan kemampuan bersaing khususnya dalam perdagangan internasional, sehingga akan dapat menambah devisa negara.
7. Mendorong pertumbuhan ekonomi yang dapat menunjang terwujudnya kemakmuran, sehingga dapat meningkatkan standart hidup dan martabat bangsa serta memperkokoh eksistensi dan potensi bangsa yang berarti bahwa akan dapat memantapkan ketahanan nasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan setelah dilakukan analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja pada CV Jaya Mandiri Interior dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud meliputi; a) Umur, b) Tingkat Pendidikan, c) Kesehatan (fisik maupun psikis), d) Keterampilan. Faktor eksternal meliputi; 1) Pemberikan upah yang tepat, 2) Pemberlakukan sistem kerja yang sesuai, 3) Penggunaan teknologi yang tepat (penggunaan sarana), 4) Pola komunikasi yang harmonis penuh kekeluargaan, 5) Suasana tempat kerja yang kondusif, 6) Bantuan biaya kesehatan maupun musibah, 7) Atasan perhatian terhadap para karyawan, 8) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik.
2. Usaha-usaha yang dilakukan oleh CV Jaya Mandiri Interior yaitu; 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan, 4) Mengagendakan

berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti; traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan, 7) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 8) Peningkatan disiplin kerja, 9) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan, 10) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, 11) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 12) Pemberlakuan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

B. Saran

1. Bagi Manajemen CV Jaya Mandiri Interior

Hendaknya, lebih memperhatikan keinginan karyawan agar produktifitasnya bisa tetap terjaga. Dan saha untuk mencegah terjadinya *mis communication* supaya diintensifkan.

2. Bagi Para Karyawan

Tingkatkan disiplin kerja dan usaha pencapaian terhadap target maupun sasaran kerja perlu juga ditingkatkan, di samping juga perlunya peningktan kedekatan komunikasi antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari, 1999, *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Edisi Keempat, BPFE, Jakarta
- Alex Nitisemitro, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Siharismi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rinieka Cipta: Jakarta
- Arsyad. 2003. *Pokok-Pokok Menejemen Pengetahuan praktis Bagi Pimpinan Dan Eksekutif*. Pusataka Pelajar: Jakarta
- Az-Zain, S. A. 1981. *Syari'at Islam : Dalam Perbincangan Ekonomi, Politik dan Sosial sebagai Studi Perhadangan (Terjemahan)*. Penerbit Husaini. Bandung
- Basu Swastha DH dan Ibnu Sukotjo W. 1998. *Pengantar Bisrtis Modern, Edisi Keliga Liberty*: Yogyakarta.
- Bodgan, Robert & Steven J. Taylor, 1975, *Introduction to Qitalitative Research Methods a Phenomenological Approach to the Sosial scientiences*. Wiley. New York.
- Datuk Dr. Syed Othman Alhabshi. 2007. *Lentera Kehidupan : Etos Kerja Dalam Islam*.<http://beranda.blogsome.com/2006/04/24/etos-kerja-dalam-islam>
- Hasibuan, Melayu S. P. 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji Mas Agung. Jakarta.
- Indriantoro, Nur. 1999. *Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Irianto, Yusuf. 1996. *Industi kecil persepektif peminan dan pengembangan*. Universitas Airlangga Press: Surabaya.
- Kartasapoetra G, RG Kartasapoetradan AG Kartasapoetra. 1987. *Administrasi Perusahaan Industri*. Bina Aksara. Jakarta.
- Mubyarto. 1990. *Ekonmika Pembangunan*. Edisi Kelima Cetakan Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Mulyadi S., 2003, *Ekonomi Persepektif Sumber Daya Manusia dalam*

Persepektif Pembangunan. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Moch. Nazir, 1998, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Moenir A.S., 1983, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta.

Moleong, L. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Salamon, M. 2000. *Industrial Relations, Theory and Practice*, 4 edition, Prentice Hall.

Simanjuntak, Payman. J, 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, LP-FE UI, Jakarta.

Sinichi, 2007. *Bekerja di dalam islam*. Diakses tanggal 30 desember 2007 di <http://mredogawa.multiply.com/journal/item/1>

Slamet Riyadi. 1975. *Kesehatan Lingkungan dalam Konteks Perkembangan Lingkungan Dewasa ini Permasalahan dan Pendekatan-pendekatannya*. Karya Anda. Surabaya.

Umar, Husein, 1999, *Pengantar Penelitian Bisnis*, Jakarta.

Wie, Thee Kian Nirwono. 1994. *Industrialisasi Di Indonesia*. LP3ES :Jakarta.

WJS Poerwadarminta, Wjowasito. 1976. *Kamus Basar Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.

Guide Interview (1)

Untuk Manager Umum (Reponden 1)

No.	Aspek	Pertanyaan-Pertanyaan
1.	PROLOG	Assalamu'alaikum Wr.Wb.
2.		Bagaiman kabar Anda saat ini?
3.		Lagi sibuk apa hari ini?
4.		Terima kasih, sudah meluangkan waktu untuk berbincang-bincang dengan kami. Mudah-mudahan Anda merasa nyaman dan tidak terganggu.
5.	CONTENT	Apa yang Anda ketahui tentang produktifitas tenaga kerja?
6.		Sejauh mana pentingnya produktifitas tenaga kerja terhadap kelangungan usaha gorden yang anda?
7.		Apakah anda menetapkan sejumlah peraturan tertentu agar produktifitas tenaga kerja bisa selalu baik?
8.		Menurut anda, faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?
9.		Apakah komunikasi juga mempunyai pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja?
10.		Upaya apa saja yang telah dilakukan oleh UKM ini untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
11.		Manfaat apa saja yang diperoleh oleh perusahaan, ketika produktifitas tenaga kerja meningkat?
12.		Sebagai manager, bagaimana cara anda menjalankan peran dan tugas untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
13.		Di perusahaan ini, apakah ada devisi khusus yang sengaja dibentuk untuk menangani produktifitas tenaga kerja?
14.		Jika terjadi suatu masalah yang sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, alternatif solusi seperti apakah yang anda pilih?
14.	EPILOG	Kalo begitu, untuk hari ini sampai disini saja dulu .
15.		Terima kasih dan maaf sudah mengganggu waktu-waktunya.
16.		Insya Allah, di lain kesempatan kita kembali lagi.
17.		Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Guide Interview

Untuk Manager Personalia (Reponden 2)

No.	Aspek	Pertanyaan-Pertanyaan
1.	PROLOG	Assalamu'alaikum Wr.Wb.
2.		Bagaiman kabar Anda saat ini?
3.		Lagi sibuk apa hari ini?
4.		Terima kasih, sudah meluangkan waktu untuk berbincang-bincang dengan kami. Mudah-mudahan Anda merasa nyaman dan tidak terganggu.
5.	CONTENT	Apa yang Anda ketahui tentang produktifitas tenaga kerja?
6.		Sejauh mana pentingnya produktifitas tenaga kerja terhadap kelangungan usaha gorden di UKM ini?
7.		Apakah dalam perusahaan telah ditetapkan sejumlah peraturan tertentu agar produktifitas tenaga kerja bisa selalu baik?
8.		Menurut anda, faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?
9.		Apakah komunikasi juga mempunyai pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja?
10.		Upaya apa saja yang telah dilakukan oleh UKM ini untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
11.		Manfaat apa saja yang diperoleh oleh perusahaan, ketika produktifitas tenaga kerja meningkat?
12.		Sebagai manager personalia, bagaimana cara anda menjalankan peran dan tugas untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
13.		Di perusahaan ini, apakah ada devisi khusus yang sengaja dibentuk untuk menangani produktifitas tenaga kerja atau hal ini menjadi tanggung jawab sebagai personalia?
14.		Jika terjadi suatu masalah yang sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, alternatif solusi seperti apakah yang manajemen pilih?
14.	EPILOG	Kalo begitu, untuk hari ini sampai disini saja dulu .
15.		Terima kasih dan maaf sudah mengganggu waktu-waktunya.
16.		Insya Allah, di lain kesempatan kita kembali lagi.
17.		Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Guide Interview (1)

Untuk Karyawan (Reponden 3)

No.	Aspek	Pertanyaan-Pertanyaan
1.	PROLOG	Assalamu'alaikum Wr.Wb.
2.		Bagaiman kabar Anda saat ini?
3.		Lagi sibuk apa hari ini?
4.		Terima kasih, sudah meluangkan waktu untuk berbincang-bincang dengan kami. Mudah-mudahan Anda merasa nyaman dan tidak terganggu.
5.	CONTENT	Apa yang anda ketahui tentang produktifitas tenaga kerja?
6.		Sejauh mana pentingnya produktifitas tenaga kerja terhadap kelangungan usaha gorden di UKM ini?
7.		Sebagai tenaga kerja, apakah anda dikenai sejumlah peraturan tertentu oleh perusahaan agar produktifitas para karyawan bisa selalu baik?
8.		Menurut anda, faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?
9.		Apakah komunikasi juga mempunyai pengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja?
10.		Sepengetahuan anda, upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan oleh perusahaan ini untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
11.		Menurut anda, manfaat apa saja yang akan diperoleh oleh perusahaan, ketika produktifitas tenaga kerja baik?
12.		Sebagai seorang karyawan, bagaimana cara anda menjalankan peran dan tugas sesuai dengan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?
13.		Sepengetahuan anda di perusahaan ini, apakah ada divisi khusus yang menangani produktifitas tenaga kerja?
14.		Jika terjadi suatu masalah yang sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kerja, alternatif solusi seperti apakah yang dilakukan oleh atasan anda untuk menyelesaikan masalah tersebut?
14.	EPILOG	Kalo begitu, untuk hari ini sampai disini saja dulu .
15.		Terima kasih dan maaf sudah mengganggu waktu-waktunya.
16.		Insya Allah, di lain kesempatan kita kembali lagi.
17.		Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Lampiran 2

RANGKUMAN HASIL WAWANCARA DENGAN RESPONDEN 1 <i>(Herlin Indrawati, SE. Jabatan General Manager)</i>	
Interviewer	<i>Menurut Mbak apakah yang dinamakan produktifitas tenaga kerja, sejauh mana pentingnya bagi perusahaan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Menurut saya, produktifitas tenaga kerja adalah cara atau pola kerja karyawan yang giat dan rajin sehingga berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan. Produktifitas tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena hal itu sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Kalau faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja mas, antara lain : 1). Pemberian gaji serta bonus-bonus yang tepat kepada tenaga kerja, 2). Pemberian toleransi jam kerja (bisa pulang lebih awal ataupun izin) kepada karyawan apabila mereka berhalangan 3). Penggunaan tekhnologi yang tepat guna dan bisa mendukung proses produksi. 4). Pola komunikasi yang harmonis antar sesama tenaga kerja dan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif. Sedangkan untuk jarak rumah karyawan dengan tempat kerja tidak berpengaruh, bahkan terkadang karyawan yang rumahnya jauh mereka lebih giat dan termotivasi.</i>
Interviewer	<i>Apakah komunikasi juga berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>o.. ya mas, sepengalaman kami disini banyak persoalan yang muncul salah satu penyebab utamanya adalah kesalahan komunikasi. Dan jika persoalan seperti itu terjadi maka akan berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja. Untuk mengatasinya biasanya kami melakukan suatu pemecahan yang lebih mengedepankan rasa kekeluargaan.</i>
Interviewer	<i>Kalau boleh tau juga usaha apa saja yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Beberapa upaya yang dilakukan oleh kami, dalam rangka meningkatkan produktifitas tenaga kerja antara lain : 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktifitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa</i>

	<p>meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti: traveling, out bond, ataupun tasyakuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan. Dari beberapa upaya tersebut mas, hal yang perlu kami paling perhatikan sebagai manager adalah komunikasi sebab setiap kali ada persoalan yang berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja penyebab utamanya adalah komunikasi. Peningkatan produktifitas tenaga kerja ini mutlak perlu dilakukan karena hal tersebut mempunyai dampak atau manfaat yang baik pula terhadap perusahaan.</p>
Interviewer	<p>Manfaat apa saja yang diperoleh oleh perusahaan terhadap produktifitas tenaga kerja?</p>
Nara Sumber	<p>Banyak mas yang palin utama tentunya adalah peningkatan hasil produksi yang selanjutnya berpengaruh terhadap hasil pendapatan.</p>

RANGKUMAN HASIL WAWANCARA DENGAN RESPONDEN 2

(Rina, SH Jabatan Kepala Personalia)

Interviewer	<i>Apa yang Anda ketahui tentang produktifitas tenaga kerja, Sejauh mana pentingnya produktifitas tenaga kerja terhadap kelangungan usaha gorden yang anda dan faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Menurut hemat saya mas, produktifitas tenaga kerja itu adalah suatu pola kinerja atau cara kerja seorang karyawan yang rajin, semangat, giat dan teratur sehingga cara kerja tersebut berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerjanya, (semakin bagus produktifitas kerja seseorang maka hasil kerjanya juga akan semakin naik). Kalau mengenai signifikansinya terhadap perusahaan jelas hal ini sangat signifikan, ya ngomong-ngomong perusahaan mana sih mas, yang gak mau produktifitas tenaga kerjanya baik atau selalu meningkat. Dan tujuan dari dibenruknya devisi personalia atau HRD dalam perusahaan tentunya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja tadi. Kalau untuk faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja secara sederhana saya membaginya dalam dua kategori: 1) faktor internal tenaga kerja sendiri meliputi: umur, pendidikan (skill atau kemampuan), dan kondisi fisik dan psikis (kesehatan), 2) faktor eksternal, biasanya terdapat di perusahaan itu, antara lain: sistem upah, suasana di lingkungan kerja, pola komunikasi, sistem jam kerja, dan sarana kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan jika produktifitas tenaga kerjanya ingin meningkat, hal itu pula yang kami (bagian personalia) perhatikan pada keryawakin di CV Jaya Mandiri Interior.</i>
Interviewer	<i>Apakah ada peraturan tertentu yang diterapkan oleh personalia untuk mendorong produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Ya.. gimana yam as, kalau dibilang tidak itu ada, tapi peraturan itu secara umum sudah masuk dalam sistem kerja yang telah ditetapkan. Maksudnya praturan yang</i>

	<i>spesifik tidak ada tapi dalam peningkatan produktifitas karyawan sudah saling mengerti tugasnya satu sama lain.</i>
Interviewer	<i>Upaya apa saja yang telah dilakukan oleh UKM ini untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja</i>
Nara Sumber	<i>Pihak manajemen CV Jaya Mandiri Interior telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, dan sejauh yang saya ketahui usaha tersebut meliputi : 1) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolak ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 2) Meningkatkan sistem kerja, 3) Peningkatan disiplin kerja, 4) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan baru dengan training langsung, 5) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, 6) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 7) Mencari solusi pemecahan masalah atau konflik yang tepat dan kekeluargaan, 8) Sering melakukan kegiatan-kegiatan yang bisa mempererat hubungan emosional antar karyawan, seperti tasyakkuran, rekreasi, dan outbound 9) Pemberlakuan sistem kerja yang bisa dilakukan dirumah, maksudnya kalau lagi banyak order manajemen membolehkan karyawan untuk mengerjakan gorden di rumah, 10) Memberikan bonus atau insentif-insentif tambahan kepada karyawan yang berprestasi. Beberapa upaya tersebut sengaja dilakukan</i>
Interviewer	<i>Manfaat apa saja yang diperoleh oleh perusahaan terhadap produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Ya.. manfaatnya kira-kira keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan akan semakin meningkat dan semoga hal itu berdampak terhadap gaji karyawan,, kira begitu lah mas.</i>

RANGKUMAN HASIL WAWANCARA DENGAN RESPONDEN 3

(Iin Indrawati Jabatan Karyawan)

Interviewer	<i>Apa yang Anda ketahui tentang produktifitas tenaga kerja, seberapa jauh pentingnya produktifitas tenaga kerja terhadap kelangungan usaha dan faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<p><i>Sejauh yang saya ketahui ya mas, produktifitas tenaga kerja adalah cara seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, giat, gigih dan tekun sehingga hasil yang dia peroleh bisa memuaskan dan meningkat. Produktifitas yang saya maksud tadi sangat penting bagi perusahaan, sebab kalau para karyawan selalu produktif dalam bekerja maka perusahaan akan cepat maju dan sukses, kira-kira begitu mas.</i></p> <p><i>Terus kalau mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktifitas tenaga kerja, bagi saya hal yang terpenting: 1) Pemberian gaji maupun bonus yang sesuai, 2) Adanya bantuan biaya kesehatan, 3) Suasana kerjanya penuh dengan kekeluargaan, 4) Atasan perhatian terhadap para karyawan, dan terakhir 5) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Intinya mas, karyawan bisa bekerja lebih baik dan lebih produktif, apabila mereka diperhatikan oleh perusahaan dengan baik pula, karena kan kalau kita diperhatikan dan kerjanya tidak baik biasanya kita kan sungkan mas.</i></p>
Interviewer	<i>Apakah ada peraturan tertentu yang diterapkan oleh personalia untuk mendorong produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Saya tidak tau mas</i>

Interviewer	<i>Upaya apa saja yang telah dilakukan oleh UKM ini untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja</i>
Nara Sumber	<i>Apa yam as.. kalau selama saya bekerja disini mas, sepengetahuan saya banyak cara yang telah dilakukan oleh pihak managejemen dalam upaya meningkatkan produktifitas tenaga kerja diantaranya: 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dab bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi kerjanya, 5) Meningkatkan disiplin kerja. Kayaknya itu aja dulu mas, dan yang jelas pihak manajemen selalu berusaha agar produktifitas tenaga kerja karyawan bisa selalu meningkat dengan cara selalu berusaha memperhatikan keinginan karyawan secara tepat.</i>
Interviewer	<i>Manfaat apa saja yang diperoleh oleh perusahaan terhadap produktifitas tenaga kerja?</i>
Nara Sumber	<i>Manfaat yang akan diperoleh perusahaan ketika produktifitas tenaga kerja karyawan baik, antara lain; peningkatan pendapatan, peningkatan hasil produksi, kepercayaan konsumen bisa meningkat, dan permintaan juga akan semakin banyak.</i>



CV. Jaya Mandiri

Office : Jl. Kauman no.17 A Malang.

Website : [www. Jm-interior.com](http://www.Jm-interior.com)

Telp : 0341 340115, 323753. Fax : 0341 323447

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer CV Jaya Mandiri Interior,
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Zaki Mubarak

Tempat/ Tanggal Lahir : Cirebon, 19 Mei 1985

NIM : 03220135

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Perguruan Tinggi : Univresitas Islam Negeri (UIN) Malang

Telah melakukan penelitian pada CV Jaya Mandiri Interior guna
menyusun tugas akhir/ Skripsi dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA STUDI PADA
CV JAYA MANDIRI INTERIOR ”**

Demikian surat ini dibuat dengan sebenarnya, agar dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Malang, 1 Maret 2008

Manajer,

Hermin Ratnawati, SE



DEPERTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomer: 005/
BAN-PT/AK-X/SI/II/2007

Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telp / Fak. (0341) 558881

e-mail : feuinmlg@yahoo.co.id

Nama : Ahmad Zaki Mubarak
NIM : 03220135

Pembimbing: DR.H.M. Djafar SH.,Mag
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Produktivitas Tenaga Kerja Pada Cv Jaya
Meandiri Interior

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	11 Agustus 2007	Konsultasi Proposal	1.
2.	25 Agustus 2007	Revisi Proposal	2.
3.	25 November 2007	ACC Seminar	3.
4.	10 Januari 2008	Konsultasi Bab IV	4.
5.	1 Maret 2008	Konsultasi Bab I, II, III, IV, V	5.
6.	30 Maret 2008	ACC Keseluruhan	6.

Malang, 30 Maret 2008
Mengetahui
Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
NIP. 150231828