

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PRODUKTIVITAS PENGRAJIN TENUN IKAT
DI SENTRA INDUSTRI KERAJINAN TENUN IKAT
BUNGA MUDA KECAMATAN ILE APE
KABUPATEN LEMBATA**



TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen

Disusun oleh:
Maria Robertha Ose, SP
NIM : 014991552

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
2010**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Produktivitas Pengrajin Tenun Ikat Di Sentra Industri Kerajinan Tenun Ikat Bungamuda Kecamatan Ileape Kabupaten Lembata adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Kupang, Juli 2010
Yang menyatakan

(MARIA ROBERTHA OSE,SP)
NIM. 014991552

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : MARIA ROBERTHA OSE,SP
 NIM : 014991552
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Analisis Produktivitas Pengrajin Tenun Ikat Di Sentra
 Industri Kerajinan Tenun Ikat Bungamuda Kecamatan
 Ileape Kabupaten Lembata

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu/31 Juli 2010
 Waktu : 15.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
 Drs.C.B.Supartomo,M.Si :

Penguji Ahli
 Dr. Johanis W Kiuk, MM :

Pembimbing I
 DR. Thomas Ola Langoday,SE, M.Si :

Pembimbing II
 Suciati, M.Sc, Ph.D :

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul TAPM : Analisis Produktivitas Pengrajin Tenun Ikat Di Sentra Industri Kerajinan Tenun Ikat Bungamuda Kecamatan Ileape Kabupaten Lembata.
Penyusun TAPM : MARIA ROBERTHA OSE,SP
NIM : 014991552
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

PEMBIMBING II

PEMBIMBING I

Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP.19500221 198503 2 001

DR. Thomas Ola Langoday SE, M.Si.

Mengetahui,
Direktur Program Pasca Sarjana

PROF.DR.H.UDIN S.WINATAPUTRA, M.A.
NIP. 19451007 197302 1 001

ABSTRAK

Analisis Produktivitas Pengrajin Tenun Ikat Di Sentra Industri Kerajinan Tenun Ikat Bungamuda Kecamatan Ileape Kabupaten Lembata.

Maria Robertha Ose

Universitas Terbuka

tezapukan@yahoo.co.id

(Kata kunci : produktifitas, umur, pelatihan dan pengalaman)

Tenaga kerja merupakan salah satu masalah utama dan penting dalam pembangunan Indonesia. Berdasarkan data BPS tahun 2004, angkatan kerja Indonesia mencapai 103,973 juta jiwa, dan lebih 50 persen diantaranya berada di pedesaan dan bekerja di sektor pertanian. Ketimpangan penyebaran lapangan kerja juga menjadi permasalahan dalam akses tenaga kerja untuk bekerja. Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan di atas yaitu dengan memberdayakan sektor ekonomi informal dan ekonomi tradisional, seperti industri kecil dan rumah tangga. Pertumbuhan industri kecil yang relatif stabil secara umum, tapi pada industri kerajinan tenun ikat merupakan industri kecil tradisional yang pertumbuhannya relatif lambat. Hal ini dapat dilihat dari produksi yang dihasilkan relative kecil.

Produktivitas merupakan harga pokok penjualan produk yang dihasilkan berbanding waktu kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produksi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan industri kecil. Rata-rata tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja yang rendah merupakan salah satu permasalahan penyebab industri kerajinan tenun sulit untuk berkembang.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) apakah ada pengaruh factor umur, pelatihan dan pengalaman terhadap produktivitas pengrajin (2) seberapa besar pengaruh factor umur, pelatihan dan pengalaman pengrajin.

Data primer dianalisa dengan model regresi linier berganda, untuk menentukan pengaruh dari beberapa faktor terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kerajinan tenun ikat. Analisis ini membuktikan bahwa umur, pelatihan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sedangkan orang yang lebih muda menjadi lebih produktif dalam analisis ini, mungkin karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras. Dari hasil analisa nilai $R=0,659$ menunjukkan bahwa variabel umur, pelatihan dan pengalaman secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 65,90% sisanya sebesar 34,10% dipengaruhi oleh faktor lain.

ABSTRACT**Analysis of Productivity of Binding Woven Cloth Craftpeople at the Industrial Center of Binding Woven Cloth Bungamuda at Subdistrict of Illeape Regency of Lembata**

(Keywords: productivity, age, training and experience)

Labour is one of important and main problems in development of Indonesia. Based on BPS data of the year 2004, Indonesia's labor force is reaching 103,973 million people, and more than 50 % of it are residing in rural area and works in agricultural sector. The unbalance of the spreading of employment also becomes a problem of labour access to work. One of the alternatives to overcome the problems above is by empowering informal economic sector and traditional economics, such as small industry and household. Small industrial growth that is relatively stable in general, but at the industry of binding woven cloth is a traditional small industry which growth is relatively slow. This is seen from the production yielded that is relatively small.

Productivity was product cost of goods sold yielded compares to working time required to yield the production. Labour productivity is one factor influencing small industrial development. Average level of education and skill of the labour which are low, is one problems that causing the industry woven cloth difficult to grow.

Problems studied in this research is: (1) is there any influence of the factor of age, training and experience towards worker's productivity (2) how big is the influence factor of age, training and experience to the worker. Primary data is analysed with doubled linear regression model, to determine the influence from some factors to labour productivity in small industry of binding woven cloth. This analysis proves that age, training and experience are significant influence to productivity while younger people are more productive in this analysis, it is probably because they have more spirit or able to work harder. From the result of value analysis of $R=0,659$, it is indicating that variables of age, training and experience are simultaneously influential to productivity equal to 65,90% and the rest equal to 34,10% influenced by other factor.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat rahmat dan karuniaNya diberikan kepada penulis sehingga TAPM ini dapat selesai tepat pada waktunya sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study Program Pasca Sarjana Program Study Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta.

Penelitian secara deskriptif ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang variabel yang mempengaruhi produktivitas pengrajin tenun ikat serta solusi yang sesuai untuk diterapkan pada sentra kerajinan tenun ikat Bungamuda.

Terwujudnya TAPM ini tidak terlepas dari partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa saran dan masukan baik berupa moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Udin S.Winataputra, M.A, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, beserta jajaran Dosen dan staf yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis dalam rangka menambah wawasan dan ilmu pengetahuan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Drs. R. Alam Malau, M.Si selaku kepala UPEJJ Kupang dan seluruh staff serta seluruh Dosen Pengampu mata kuliah Magister Manajema yang telah memberi dukungan kepada penulis selama mengikuti program studi Pasca Sarjana Universitas terbuka.
3. Drs. CB. Supartomo SE, M.Si, selaku Ketua Bidang Studi Program Magister Manajemen Universitas Terbuka
4. Dr. Thomas Ola Langoday SE, M.Si dan Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D.selaku Dosen Pembimbing I dan II atas kemurahan hati serta kesabarannya dalam memberikan bimbingan dan arahan hingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Johanis W.Kruk, MM selaku Dosen penguji Ahli dari Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
6. Drs. Andreas Duli Manuk, Bupati Lembata yang telah memberi kesempatan ijin belajar kepada penulis.
7. Kepala Bappeda Kabupaten Lembata yang telah memberikan waktu dan ijin serta teman-teman kerja yang telah memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Kepala Desa Bungamuda, yang telah memberi ijin tempat penelitian dan Ema-ema kelompok Dasawisma yang ada di Desa Bungamuda yang telah membantu penulis untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan ini.
9. Suami tercinta dan kedua buah hatiku yang selalu setia memberi semangat dan doa serta seluruh keluarga atas doa dan dukungannya selama ini
10. Teman-teman mahasiswa program pasca sarjana program studi Magister Manajemen yang telah memberikan motivasi, dan dorongan kepada penulis agar tetap bersemangat dalam penyelesaian studi sampai dengan tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, atas dukungan moril maupun materi yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari pula bahwa Tesis ini masih banyak kekurangan atau kelemahan, oleh karena itu saran dan masukan (kritik) yang konstruktif akan diterima dengan senang hati sebagai bahan untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan.

Kiranya TAPM ini bermanfaat bagi pembaca sekalian, dapat menjadi referensi dalam membuat suatu kebijakan dan juga bahan bagi peneliti selanjutnya. Semoga.....

Kupang, Juli 2010

Penulis

Maria Robertha Ose

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAKS.	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Kajian Teori	16
1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	17
2. Tinjauan Teori.....	21
B. Kerangka Berpikir	40
C. Defenisi operasional	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Desain Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	48
C. Instrumen Penelitian	49
D. Prosedur Pengumpulan Data	52
E. Metode Analisis.....	53
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum	55
B. Profil Responden	63
C. Temuan dan Bahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan Penelitian.....	84
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Anggota Pengrajin Tenun Ikat di Sentra Bungamuda.....	48
Tabel 4.1 Umur	65
Tabel 4.2 Pengalaman.....	65
Tabel 4.3 Pelatihan	66
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik	67
Tabel 4.5 Korelasi	67
Tabel 4.6 Pengaruh Umur terhadap Produktivitas	68
Tabel 4.7 Pelatihan dan Produktivitas	70
Tabel 4.8 Pengalaman dan Produktivitas	71
Tabel 4.9 Model Summary	73
Tabel 4.10 Koefisien	75
Tabel 4.11 Tabulasi Umur dan Pelatihan.....	79
Tabel 4.12 Tabulasi Umur dan Pengalaman.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Grafik hubungan Umur terhadap Produktivitas.....	29
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sentra Tenun Ikat.....	63
Gambar 4.2 Daerah Keputusan Untuk Uji F.....	74

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan	92
Lampiran 2 Data Produktivitas, Umur, Pelatihan dan Pengalaman	100
Lampiran 3 Data Olahan SSPS	103
Lampiran 4 Foto Alat Tenun....	107

UNIVERSITAS TERBUKA

Motto

- ❖ *Sekecil apapun kemampuanmu, sekecil apapun ciptaanmu, sekecil apapun prestasimu, akan menjadi besar bila dikerjakan dengan sungguh-sungguh*
- ❖ *Akhir hidup yang besar bukanlah pengetahuan, melainkan perbuatan*
- ❖ *Dalam diam orang dapat berpikir tenang dan ketenangan yang dapat menguasai keadaan*
- ❖ *Dengan ilmu kehidupan menjadi mudah, dengan seni kehidupan menjadi indah dan dengan agama hidup menjadi terarah dan bermakna*

Persembahan

*Karya ini kupersembahkan buat:
Suami ytc. Wenseslaus Ose Pukan dan kedua anakku yang
tersayang: Nzso dan Tzsa Pukan*

UNIVERSITAS TERBUKA

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jln. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021 7415050, Fax 0217415588**

BIODATA

Nama : Maria Robertha Ose,SP

NIM : 014991552

Tempat dan Tanggal Lahir : Maumere,17 April 1970

Registrasi Pertama : 2008

Riwayat Pendidikan :

1. TKK Panty Rin Maumere	1976
2. SDK Bhaktyarsa Maumere	1982
3. SMP Sanctissima Trinitas Hokeng	1985
4. SMA Negeri I Ruteng	1988
5. S1 UNIKA Widya Karya Malang	1994
6. S2 UNIVERSITAS TERBUKA	2010

Riwayat Pekerjaan :

1. PNS Tahun 1999
2. Staf pada Bappeda Kab.Flolim 1999-2000
3. Staf pada Bappeda Kab.Lembata 2000-2001
4. Kasie Kesehatan dan KB pada Bappeda Lembata 2001-2002
5. Kasubid Kesehatan, Pendidikan, Kesejahteraan Keluarga dan KB pada Bappeda Kab. Lembata 2002- Agustus 2004
6. Kasie Usaha Industri pada Dinas Perindag Kab.Lembata September 2004- Pebruari 2005

7. Kasubdin Usaha Industri pada Dinas Perindag
Kab. Lembata Pebuari 2005 – Juli 2008

8. Sekertaris Bapedalda Kab. Lembata Agustus
2008 – Desember 2008

9. Kabid Penanaman Modal Kab. Lembata 2009
– Sekarang.

Alamat tetap : Jl. Gua Maria Walamkeam – Lewoleba Kab.
Lembata.

Telp/HP : (0383) 41559 HP. 081339483929

Kupang, Juli 2010

MARIA ROBERTHA OSE
NIM. 014991552

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan sektor ekonomi khususnya industri kecil di Indonesia pada era reformasi ini mempunyai peranan penting dalam menunjang perekonomian bangsa. Banyak usaha besar saat ini mengalami keterpurukan sebagai akibat dari krisis finansial atau resesi ekonomi yang berkepanjangan. Justru keadaan ini telah memberikan kesempatan bagi industri kecil semakin bergairah untuk berkembang.

Dalam kaitannya dengan UKM, pertumbuhan UKM mulai menjadi topik yang cukup hangat sejak munculnya tesis *flexible specialization* pada tahun 1980-an, yang didasari oleh pengalaman dari sentra-sentra Industri Skala Kecil (ISK) dan Industri Skala Menengah (ISM) di beberapa negara di Eropa Barat, khususnya Italia (Becattini, 1990; Tambunan, 1999). Sebagai contoh kasus, bahwa pada tahun 1970-80an, pada saat Industri Skala Besar di Inggris, Jerman dan Italia mengalami stagnasi atau kelesuan, ternyata Industri Skala Kecil (terkonsentrasi di lokasi tertentu membentuk sentra-sentra) yang membuat produk-produk tradisional mengalami pertumbuhan yang pesat dan bahkan mengembangkan pasar ekspor untuk barang-barang tersebut dan menyerap banyak tenaga kerja (Rabellotti, 1994). Menurut Tambunan, pengalaman ini menunjukkan bahwa industri kecil di sentra-sentra dapat berkembang lebih pesat, lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan pasar,

dan dapat meningkatkan produksinya dari pada industri kecil secara individu di luar sentra.

Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pada kenyataannya mampu menunjukkan kinerja yang lebih tangguh dalam menghadapi masa krisis. Pada masa-masa krisis perekonomian yang telah terjadi beberapa tahun yang lalu, Indonesia justru terselamatkan oleh masih stabilnya kegiatan usaha mikro, kecil, dan menengah. Ini berarti segmen usaha tersebut telah teruji sangat kenyal dan adaptif terhadap berbagai perubahan bahkan saat krisis ekonomi sekalipun.

Usaha mikro dan kecil ini merupakan bagian dari perekonomian kerakyatan karena jumlah sektor primernya yang cukup dominan. Sehingga bisa dikatakan bahwa usaha mikro, dan kecil mempunyai andil besar dalam perekonomian nasional. Sejak Pelita III hingga saat ini telah banyak program-program pengembangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pemerintah untuk mendukung Industri Skala Kecil di tanah air. Diantaranya yang penting adalah pengembangan sentra-sentra di 33 propinsi, program kemitraan dengan sistem Bapak Angkat, dan berbagai macam skema kredit (Tambunan, 1999 : 213).

Dalam penjualan barang, para pengrajin akan menentukan tingkat produksi yang akan memberi keuntungan paling banyak kepada kegiatannya. Sedangkan dalam penggunaan faktor-faktor produksi yang perlu dipikirkan adalah menentukan kombinasi faktor produksi yang akan meminimumkan biaya produksi (Sukirno, 2002:9).

Usaha peningkatan produksi tidak bisa terlepas dari biaya produksi, karena untuk mencapai hasil produksi yang maksimal, maka dibutuhkan ketersediaan *input* atau faktor-faktor produksi yang cukup.

Biaya produksi akan selalu muncul dalam setiap kegiatan ekonomi, dimana usahanya selalu berkaitan dengan produksi. Kemunculannya sangat berkaitan dengan diperlukannya *input* (faktor produksi) ataupun korbanan-korbanan lainnya yang digunakan dalam setiap kegiatan produksi tersebut (Kartasapoetra, 1988:41).

Pengalaman Taiwan, sebagai perbandingan, justru menunjukkan perekonomiannya dapat tumbuh pesat karena ditopang oleh sejumlah usaha kecil dan menengah yang disebut *community based industri* (Kuncoro, 2001: 310). Lebih lanjut Kuncoro menjelaskan bahwa perkembangan industri di Taiwan yang sukses menembus pasar global, ternyata ditopang oleh kontribusi UKM yang dinamik (Kuncoro, 2002).

Kontribusi UKM di Indonesia terhadap pembangunan nasional tidak disangsikan lagi. Pembangunan nasional adalah pembangunan manusia seutuhnya serta pembangunan seluruh aspek kehidupan masyarakat. Hakikat pembangunan ini mengandung makna bahwa pembangunan nasional bertujuan untuk mencapai keseimbangan, keserasian, dan keselarasan seluruh aspek-aspek pembangunan. Program pembangunan nasional harus dapat direncanakan dengan baik dan terpadu secara menyeluruh untuk mencapai sasaran pembangunan tersebut. Pembangunan nasional yang berkelanjutan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan bangsa sehingga

diharapkan mampu mencapai ketentraman dan kesejahteraan lahir batin bagi seluruh masyarakat, (Kuncoro, 2002).

Dalam mewujudkan harapan-harapan tersebut pemerintah selama ini berupaya melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dan sektor pembangunan termasuk pembangunan sektor UKM khususnya industri kecil. Hal ini diwujudkan dengan program-program pembangunan yang bertahap, yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Pembangunan bertahap ini pada akhirnya disusun dalam bentuk program pembangunan jangka pendek dan program pembangunan jangka panjang. Pembangunan ekonomi di suatu negara dalam jangka panjang akan membawa perubahan mendasar dalam struktur perekonomian negara tersebut, yaitu dari ekonomi tradisional yang dititik beratkan pada sektor pertanian ke sektor modern yang didominasi oleh sektor industri dengan *increasing return to scale* yang dinamis sebagai mesin utama pertumbuhan ekonomi (Weis dalam Tambunan, 2001).

Salah satu indikator untuk mengukur perubahan struktur ekonomi adalah distribusi kesempatan kerja menurut sektor. Pergeseran kesempatan kerja dari sektor pertanian ke industri merupakan gejala industrialisasi. Daya serap sektor pertanian Indonesia untuk tenaga kerja masih sangat tinggi sekitar 50-60% sedangkan kontribusi terhadap pembangunan hanya sekitar 17%, dibandingkan dengan sektor industri yang menyumbang sekitar 28% dengan daya serap tenaga kerja yang masih sangat relatif kecil (Tambunan, 2001).

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbesar di dunia. Kependudukan merupakan salah satu masalah dalam pembangunan Indonesia selain jumlah yang relatif besar, alokasi yang tidak merata, serta tingkat pendidikan yang rendah, hal ini terlihat dengan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Rata-rata pertumbuhan penduduk Indonesia sekitar 1,4% pertahun. Hal ini merupakan salah satu kendala dalam pembangunan nasional karena menimbulkan peningkatan angkatan kerja yang akan memasuki pasar tenaga kerja, sedangkan rata-rata mereka memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang sangat rendah atau merupakan tenaga kerja tidak terdidik, sedangkan lapangan kerja yang tersedia relatif kecil (BPS tahun 2004).

Berdasarkan data BPS tahun 2008, angkatan kerja Indonesia mencapai 111.477.447 juta jiwa dan lebih dari 50% diantaranya berada di pedesaan yang bekerja di sektor pertanian. Dampak lain yang timbul dari fenomena di atas yaitu terjadinya ketimpangan dalam pembangunan dan kurangnya kesempatan kerja. Masalah ini tidak lepas dari perhatian pemerintah Indonesia, bahkan pemerintah Indonesia sadar akan hal tersebut dan telah mengambil kebijaksanaan pengendalian pertumbuhan jumlah penduduk sebagai salah satu usaha untuk mengurangi kenaikan penawaran tenaga kerja dipasaran. Namun kebijakan Pemerintah ini belum mampu mengatasi hal tersebut bahkan ada kecenderungan dengan semakin meningkatnya penawaran tenaga kerja, sementara di satu sisi aktivitas ekonomi yang ada tidak mampu menyerap tenaga kerja berlebih sehingga terjadi apa yang dikenal dengan pengangguran.

Angkatan kerja Indonesia selain jumlah yang besar juga rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang rendah antara lain; yang tidak tamat sekolah dasar sebanyak 13.430.664, tamat SD sebanyak 39.179.771, SLTP sebanyak 21.562.938 dan SLTA sebanyak 16.104.216 (BPS, 2008). Jika tingkat pendidikan pekerja berkorelasi positif dengan keterampilan dan produktivitas, kondisi ini menunjukkan sebagian besar tenaga kerja Indonesia merupakan pekerja yang memiliki keterampilan yang rendah dan dengan produktivitas yang rendah. Fenomena ini menyulitkan sebagian besar angkatan kerja Indonesia untuk bekerja di sektor formal yang mensyaratkan tingkat pendidikan yang tinggi dan keahlian. Hal ini menjadi masalah utama yang dihadapi dalam pembangunan nasional, yaitu dengan semakin sempitnya kesempatan kerja di sektor formal sementara angkatan kerja terus mengalami peningkatan.

Salah satu alternatif untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah memberdayakan sektor informal serta sektor ekonomi tradisional karena selama ini sebagian besar tenaga kerja yang tidak terserap oleh aktivitas ekonomi sektor formal, bekerja di sektor informal yang mampu menyerap lebih dari 60% angkatan kerja yang ditawarkan dipasaran (Wirakartakusuma, 1998). Salah satu sektor informal yang memberikan peranan yang besar dalam penciptaan lapangan pekerjaan adalah industri kecil dan menengah. Menurut Liedholm dalam Saputra (1997), pada umumnya industri kecil lebih banyak berkembang di daerah pedesaan dan kota kecil yang sering kali merupakan usaha sampingan atau pola paruh waktu dari kegiatan ekonomi lainnya. Indikasi ini sangat positif dalam mendukung pembangunan di daerah

tersebut sebagai motor penggerak perekonomian. Industri kecil dapat berkembang dengan mudah karena tidak membutuhkan modal yang terlalu besar, teknologi yang digunakan juga relatif sederhana dan bahan baku pun relatif mudah diakses.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Indonesia pada tahun 2001 sekitar 40.137.661 unit, merupakan 99,6% dari keseluruhan populasi pelaku bisnis di Indonesia dan tersebar pada berbagai sektor serta bidang usaha yang menyentuh kepentingan orang banyak, memberikan kontribusi dalam penyerapan tenaga kerja sebesar 65.246.294 orang, dan produk nasional bruto sebesar 56,7%. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa sebenarnya UKM mempunyai potensi yang besar untuk dikembangkan. Namun demikian, perannya masih tertumpu pada penyerapan kerja, sedangkan pada indikator ekonomi lainnya peran UKM masih relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa UKM masih mengandalkan aktivitas bisnisnya pada bidang usaha yang padat tenaga kerja. Dengan kata lain, UKM masih mengandalkan penggunaan sumber daya manusia dari aspek kuantitasnya. Dengan demikian pendekatan kualitas sumber daya manusia pelaksana UKM semakin mendesak untuk diwujudkan karena merupakan salah satu masalah yang dihadapi UKM, di samping masalah lain yang berkaitan dengan aksesibilitas terhadap sumber-sumber produktif, seperti pembiayaan, pasar, teknologi, dan informasi. Dengan kondisi UKM demikian “maka generalisasi kebijakan dan bantuan perkuatan yang menyeluruh terhadap UKM dalam rangka pengembangan UKM tersebut akan sulit mewujudkan UKM”. Di sisi lain, kebijakan atas dasar pendekatan individu pun sukar dilakukan dengan berbagai keterbatasan

yang dimiliki oleh pemerintah dan unsur masyarakat lainnya sebagai pembina UKM (Jurnal Pengkajian Koperasi dan UKM, 2006)

Pengembangan industri kecil sebagai salah satu strategi dan kebijaksanaan nasional mempunyai peranan penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh. Potensi yang dimiliki industri kecil cukup besar dan tersebar di seluruh pelosok tanah air, terutama di daerah pedesaan. Namun, kenyataannya industri kecil belum sepenuhnya terlepas dari masalah atau kendala yang dihadapi. Oleh karena itu, diupayakan adanya program untuk membantu industri kecil. Diantaranya ada program sistem manajemen serta program pengendalian mutu di mana program-program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas industri kecil (Majalah Media No. 91, 1996).

Menurut BPS (1998) industri pengolahan adalah suatu kegiatan perekonomian yang melakukan kegiatan mengubah barang dasar secara mekanik, kimia, atau dengan tangan sehingga menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau mengubah barang dari yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya dengan maksud mendekatkan produk tersebut kepada konsumen akhir, termasuk dalam kegiatan jasa industri dan pekerjaan perakitan (*assembling*). Industri kecil adalah suatu usaha dalam perekonomian yang merupakan proses yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengelompokan perusahaan atau industri pengolahan dibagi dalam empat kategori yaitu industri kerajinan, industri kecil, industri sedang, dan industri besar. Adapun pengertian industri kecil yaitu suatu kegiatan industri yang menghasilkan barang-barang melalui

proses pengolahan dengan menggunakan keterampilan atau teknologi sederhana, madya dan modern. Terdapat beberapa penggolongan industri kecil berdasarkan pada jumlah pekerja, jumlah investasi, jenis komoditi dan penggunaan teknologi (BPS, 2004), sedangkan menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan (2007) penggolongan industri kecil berdasarkan jumlah tenaga kerja dibagi dalam empat golongan yaitu Industri kerajinan rumah tangga dengan jumlah pekerja 1-4 orang; Industri kecil dengan jumlah pekerja 5-19 orang; Industri menengah dengan jumlah pekerja 20-99 orang; dan Industri besar dengan jumlah pekerja 100 orang atau lebih.

Sedangkan industri kecil berdasarkan produk yang dihasilkan menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan (2007) digolongkan kedalam lima golongan yaitu industri kecil pengolahan pangan, industri kecil sandang pangan dan kulit, industri kecil kimia dan bangunan, industri kecil logam, dan Industri kecil kerajinan dan umum.

Selain itu Departemen Perindustrian dan Perdagangan (2007) juga menggolongkan industri berdasarkan tipe industri dan penggunaan teknologi yang terdiri dari industri kecil tersier dan teknologi yang sederhana, industri kecil modern dan teknologi madya, dan industri kerajinan dengan teknologi sederhana atau madya.

Tambunan (1997) membedakan pengertian industri rumah tangga dengan industri kecil. Industri rumah tangga dikelompokkan sebagai industri yang memakai tenaga kerja keluarga dan tidak dibayar, tidak mempunyai tempat kerja khusus, biasanya digabungkan dengan rumah tangga itu sendiri dan teknologi yang digunakan adalah teknologi sederhana (tradisional).

Industri kecil adalah industri dengan sifat-sifat tempat produksi terpisah dari rumah, tetapi masih dalam lingkungan halaman dengan menggunakan tenaga kerja yang digaji dan teknologi serta metode yang digunakan lebih maju dibandingkan dengan industri rumah tangga.

Berdasarkan beberapa kriteria yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa industri kerajinan seperti industri kecil kerajinan tenun ikat sentra Bungamuda adalah suatu industri kerajinan dengan menggunakan teknologi sederhana terbatas dan memiliki tenaga kerja yang terbatas serta berkembang di daerah pedesaan dan daerah pinggiran kota.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, atau perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang, (Sinungan, 2008).

Menurut Hansen dan Mowen (1997), produktivitas berkaitan dengan memproduksi output secara efisien dan khususnya tercermin dari hubungan antara output dengan input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Menurut Kaimuddin (1996), ada faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor supra sarana yang meliputi kemampuan

manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah. Produktivitas tenaga kerja tergantung pada kemampuan dan kemauan setiap orang. Dalam hal ini, kemampuan mengacu pada kemampuan fisik serta tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, sedangkan faktor kemauan mengacu pada ethos kerja, mentalitas, dan motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja.

Hill (1990b) menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja di perusahaan kecil (dengan jumlah karyawan antara 5-49) lebih rendah dari pada produktivitas tenaga kerja perusahaan besar (dengan jumlah karyawan lebih dari 50) di Indonesia. Rata-rata, produktivitas tenaga kerja di perusahaan kecil mencapai hanya 38% dari produktivitas tenaga kerja di perusahaan sedang (dengan 50-199 karyawan) dan hanya 34% dari tingkat produktivitas tenaga kerja di perusahaan besar (dengan 200-999 karyawan). Hill (1990b) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan produktivitas tersebut adalah *economies of scale* dan keterampilan tenaga kerja, akibat pendidikan/pelatihan serta spesialisasi tenaga kerja yang terjadi di perusahaan besar. Dalam analisis Hill, pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja.

Menurut Tambunan (2001), salah satu indikator dalam mengukur besarnya dampak keterbatasan teknologi dan sumberdaya manusia terhadap kinerja sektor industri adalah produktivitas, baik secara parsial dari masing-masing faktor produksi yang digunakan maupun secara keseluruhan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama dalam suatu proses produksi. Permasalahan efisiensi produksi juga dipengaruhi oleh

produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi faktor baik itu internal maupun eksternal, untuk itu perlu dilakukan analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sentra tenun ikat di Desa Bungamuda.

Salah satu industri kecil yang berpotensi untuk dikelola atau dikembangkan adalah industri kecil kerajinan tenun ikat. Industri kecil ini telah ada sejak lama dan berkembang di daerah pedesaan pada beberapa provinsi di Indonesia salah satunya di Nusa Tenggara Timur. Salah satu sentra produksi tenun ikat adalah desa Bungamuda Kecamatan Ile Ape Kabupaten Lembata. Industri kecil ini telah dikenal cukup lama dan turun temurun bagi masyarakat Nusa Tenggara Timur.

Fenomena produktivitas yang ditunjukkan oleh pengrajin di sentra kerajinan tenun ikat Bungamuda bervariasi. Hal ini dapat diketahui dari waktu produksi kain tenun seperti sarung, selendang dan nowing (sarung untuk laki-laki) yang dihasilkan oleh masing-masing pengrajin. Dalam penelitian ini difokuskan untuk produksi kain tenunan selendang. Berbagai alasan dikemukakan oleh pengrajin, yang dapat disimpulkan sementara oleh peneliti disebabkan oleh faktor umur, pelatihan dan pengalaman bekerja.

Peningkatan produksi yang relatif kecil dibandingkan industri kecil lain merupakan masalah industri kecil kerajinan Tenun ikat dalam perkembangannya, sedangkan industri kecil ini sama-sama menggunakan teknologi yang sederhana (tradisional) dalam berproduksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan industri, terutama industri kecil. Rata - rata tingkat pendidikan dan

keterampilan pada industri kecil yang rendah merupakan salah satu permasalahan penyebab industri kecil kerajinan tenun ikat sulit untuk berkembang. (Sinungan, 2008).

Kebanyakan pengrajin tenun ikat di sentra Bungamuda adalah ibu rumah tangga dengan usia rata-rata 30 - 60 tahun.

Untuk pendidikan non formal seperti pelatihan atau bimbingan teknis, sejak tahun 2002 sampai dengan sekarang oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lembata melakukan pembinaan dan pendampingan baik aspek teknis maupun manajerial. Bimbingan teknis yang diberikan baru sebatas pada sebagian kecil dan belum menggarap semua anggota sentra. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan penetapan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri kerajinan tenun ikat. Karakteristik industri kecil kerajinan tenun ikat di desa Bungamuda perlu diidentifikasi untuk mendukung analisa selanjutnya yang lebih mendalam, untuk mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kerajinan tenun ikat di Desa Bungamuda . Produktivitas tenaga kerja dianalisa dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut dan berapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dapat ditarik dari penjelasan atau latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan variabel umur, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas ?
2. Apakah secara parsial variabel umur berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas?
3. Apakah secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas?
4. Apakah secara parsial variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh simultan variabel umur, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas;
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel umur terhadap produktivitas;
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas;
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas;

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini selain sebagai syarat untuk kelulusan, lebih jauh sesungguhnya bagi penulis bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulisan atas teori yang telah dikaji dan kaitannya dengan produktivitas kerja, sekaligus sebagai tolok ukur kemampuan penulis dalam melakukan penelitian bisnis;

2. Manfaat bagi sentra

Yaitu membantu memecahkan dan mengantisipasi variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dihadapi oleh usaha kerajinan tenun ikat di desa Bungamuda kecamatan Ile Ape Kabupaten Lembata.

3. Manfaat bagi Institusi Pembina Usaha Kecil

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi institusi Pembina dalam melakukan pembinaan dan pengembangan usaha kecil demi meningkatnya usaha

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Suatu doktrin berdasarkan hasil kongres produktivitas sedunia ke-5 pada bulan Mei 1984 yang dihadiri 44 negara termasuk Indonesia yakni *"The Oslo Productivity Doctrine"* pada dasarnya pengertian produktivitas adalah suatu konsep universal yang bertujuan menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber daya yang makin terbatas. Produktivitas adalah ilmu yang berlandaskan pendekatan multidisipliner, melibatkan semua usaha, kecakapan, keahlian, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, untuk membuahakan perbaikan-perbaikan yang memadai demi peningkatan mutu kehidupan manusia.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumberdaya secara efisien oleh karenanya produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Paul Mali, 1978). Pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input), produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yakni

investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Sinungan, 2008).

Produktivitas tidak hanya sekedar ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju pada mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Banyak negara mengakui bahwa produktivitas adalah kunci menuju kemakmuran karena makin tinggi produktivitas makin banyak barang dan jasa akan dihasilkan (Ravianto, 1984). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas perusahaan secara khusus produktivitas kerja meliputi : sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2009).

Dalam konteks produktivitas tenaga kerja untuk usaha sektor industri skala rumah tangga, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel utama antara lain umur, pelatihan dan pengalaman.

1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Indrawati (1998) menemukan bahwa
 - 1) pengalaman kerja tidak berpengaruh tetapi umur mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan produktivitas;
 - 2) pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan walaupun hubungannya kurang jelas;

- 3) tingkat pendidikan tidak dapat diabaikan tetapi menjadi kurang penting dibandingkan dengan umur;
 - 4) orang yang lebih muda menjadi lebih produktif dalam analisis ini, mungkin karena mereka lebih semangat atau dapat bekerja lebih keras. Penelitian terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kembang gula di Semarang.
- b. The Kian Wie (1988) menemukan bahwa faktor pelatihan dan pendidikan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di industri kecil di Indonesia. Data yang digunakan dalam analisis The Kian Wie adalah data kasus perusahaan dari Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, dan Surabaya yang dianggap dapat mewakili Indonesia dalam analisis tersebut.
 - c. Anggriawan (2009) menemukan bahwa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di PT. Abebersa Pratama sangat kuat yakni sebesar 98 % sedangkan 2 % oleh faktor lain.
 - d. Gunawan (1995) menemukan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kulit di Jawa Tengah.
 - e. Dari hasil penelitian Simanjuntak (1997), dari enam variabel yang dianalisis ternyata hanya terdapat empat variabel yang berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin rotan pada industri kecil rotan. Adapun keempat variabel yang berpengaruh tersebut adalah pengalaman kerja, jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendapatan dan

alokasi waktu kerja sedangkan, umur dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas pengrajin rotan.

- f. Berdasarkan hasil penelitian Tutuhatunewa (1998), diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja di industri sepatu sangat dipengaruhi oleh faktor umur, jenis kelamin berpengaruh nyata hingga taraf kepercayaan 80 persen, sedangkan jumlah tanggungan keluarga, tingkat pendapatan dan alokasi waktu kerja berpengaruh nyata hingga taraf kepercayaan 95 persen. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pengeluaran rata-rata per bulan ternyata tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil sepatu di Desa Kotabatu.
- g. Sedangkan hasil penelitian Budi (2001), diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pengrajin pada industri tahu di Kota Bogor, ternyata yang berpengaruh nyata adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, tingkat upah, dan alokasi waktu kerja. Umur berpengaruh nyata terhadap produktivitas pada taraf kepercayaan 95 persen. Jumlah tanggungan keluarga berpengaruh nyata pada taraf kepercayaan 90 persen sedangkan tingkat upah berpengaruh nyata pada taraf kepercayaan 99 persen. Pengalaman kerja pada industri kecil tahu, tingkat pendidikan dan jumlah pengeluaran per bulan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas pengrajin pada industri kecil tahu di Kota Bogor.
- h. Reksasudharma (1989) mengungkapkan bahwa masalah kualitas tenaga kerja perlu diperhitungkan karena kualitas ini berpengaruh terhadap keragaman kerja yang produktif. Empat variabel yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga kerja adalah komposisi umur dan jenis

kelamin, pendidikan dan latihan, kondisi fisik dan kesungguhan daya untuk produktif. Untuk mengestimasi pengaruh keempat variabel tersebut terhadap *input* tenaga kerja pada umumnya digunakan tingkat upah sebagai penimbang. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan hubungan antara faktor-faktor dari tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$P = f(X_1, \dots, X_n / Y_1, \dots, Y_m)$$

Dimana : P = Produktivitas tenaga kerja

X_1, \dots, X_n = Faktor-faktor internal tenaga kerja, seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, kondisi social ekonomi tenaga kerja serta faktor-faktor psikologis.

Y_1, \dots, Y_m = Faktor-faktor eksternal tenaga kerja seperti kebijakan pemerintah, lingkungan kerja, upah, kesempatan berprestasi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas mengindikasikan produktivitas tenaga kerja yang dianalisis pada setiap jenis usaha yang berbeda pada lokasi yang berbeda menunjukkan bahwa pengaruh variable umur, pelatihan dan pengalaman tidak selalu signifikan atau signifikan terhadap produktivitas. Menurut Simanjuntak yang melakukan penelitian terhadap pengrajin rotan mengungkapkan variabel umur tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas. Menurut Reksasudharma (1989) mengungkapkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas .

Menurut Indrawati (1998) mengungkapkan pengalaman tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Menurut Anggriawan (2009) bahwa pelatihan berpengaruh 98 % terhadap produktivitas.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut, penulis ingin melihat karakteristik tenaga kerja pengrajin tenun ikat di sentra tenun ikat yang ada di Desa Bungamuda dibandingkan daerah lain, serta variable yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada pengrajin tenun ikat sentra Bungamuda. Pada penelitian ini variable yang diteliti umur, pelatihan, dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan variable terikatnya adalah produktivitas.

2. Tinjauan Teori

a. Produktivitas suatu konsep universal

1) Defenisi Produktivitas

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input, masukan) (Kussriyanto, 1984). Input bisa mencakup biaya produksi (production cost) dan biaya peralatan (equipment cost). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), earnings (pendapatan), market share, dan kerusakan (defects) (Gomes,1995).

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia

(Siagian, 2002, p.2). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, kedua karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993, p.1).

Menurut Anoraga dan Suyati, (1995, p.119-121) produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah: "Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal."

Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya (Gomes, 1995, p.160).

Pengertian lain dari produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.137). Menurut Manuaba (1992) peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektivitas kerja secara total (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004, p.138).

Menurut Sinungan, (2003, p.12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- a). Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b).Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang

digunakan atau jam-jam kerja orang. Produktifitas banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor makro maupun faktor mikro. Menurut Pusat Produktivitas Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja RI, (1991), menguraikan bahwa faktor makro yang mempengaruhi produktifitas adalah; stabilitas politik dan keamanan, kondisi sumber daya (sumber daya manusia, tanah, energi dan bahan mentah), pelaksanaan pemerintah, kondisi infrastruktur (transportasi dan komunikasi), dan perubahan struktural dalam bidang sosial dan budaya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi produktifitas secara mikro adalah faktor Internal dan Eksternal. Faktor internal meliputi: produksi, pabrik dan perlengkapannya, teknologi, bahan dan energi, sumber daya manusia atau tenaga kerja, organisasi dan sistem, metoda kerja dan guna manajemen. Sementara faktor eksternal meliputi: Kebijakan Pemerintah; Kondisi politik, sosial, ekonomi, hankam, dan Tersedianya sumber daya.

Menurut Pusat Produktivitas Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja RI (1991, hal. 55), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas individu tenaga kerja adalah :

- 1) sikap mental meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja;
- 2) pendidikan formal/ non formal;
- 3) keterampilan meliputi kecakapan dan pengalaman;
- 4) kemampuan manegerial;
- 5) hubungan industrial Pancasila meliputi : ketenangan dan motivasi kerja, hubungan kerja yang serasi dan dinamis serta harkat dan martabat;
- 6) tingkat penghasilan; menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas;

- 7) gizi dan Kesehatan; apabila gizi terpenuhi dan kesehatan terjamin maka kuat bekerja sehingga produktivitas meningkat;
- 8) jaminan sosial; jaminan sosial dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja;
- 9) lingkungan dan iklim kerja; lingkungan dan iklim kerja yang baik mendorong karyawan untuk betah bekerja dan tanggung jawab;
- 10) sarana Produksi ; apabila sarana produksi baik maka akan mendorong peningkatan efisiensi dalam bekerja;
- 11) teknologi; apabila teknologi yang digunakan adalah tepat dan sudah lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkannya tepat waktu, jumlah produksi lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa;
- 12) kesempatan berprestasi: kesempatan berprestasi akan mendorong psikologis untuk meningkatkan jiwa devosi, dedikasi serta pemanfaatan potensi.

Sementara menurut Edward J. Blocher, Chen dan Lin tentang Manajemen Biaya dalam terjemahan Drs. A. Susty Ambarriani (1999 :847) menguraikan bahwa produktifitas adalah hubungan antara berapa out put yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut atau perbandingan antara input dan output.

Dalam mengukur suatu produktifitas dapat dipakai dua cara yaitu; produktifitas operasional dan produktifitas keuangan. Ukuran Produktifitas Operasional adalah perbandingan antara output dengan jumlah unit yang dihasilkan dari faktor input (unit fisik), sedangkan Ukuran Produktifitas

Keuangan merupakan perbandingan jumlah dolar yang dikeluarkan dari penambahan satu atau beberapa faktor input. Sedangkan ukuran produktifitas yang hanya memfokuskan pada hubungan antara salah satu input dan output yang dicapai disebut Ukuran Produktivitas Parsial. Ukuran jenis ini umumnya meliputi: bahan langsung yang menghasilkan produktivitas seperti output/unit bahan; produktivitas tenaga kerja seperti output per jam kerja langsung atau output per tenaga kerja; dan produktivitas proses (atau aktivitas) seperti output/jam mesin atau output per jam kilowatt. (Sinungan, 2008).

2) Produktivitas Tenaga Kerja dan Pembinaan Terpadu

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) atau produktivitas mangkatan/tenaga kerja pada dasarnya merupakan kunci pokok yang akan menjamin kehidupan bagi angkatan kerja dan keluarganya. Dalam kasus di indonesia hal tersebut sesuai dengan amanat yang digariskan oleh Undang-undang Dasar 1945 Republik Indonesia, khususnya pasal 27 ayat 2 (tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak). Produktivitas tenaga kerja tersebut hanya mungkin ditingkatkan melalui suatu pembinaan yang terpadu, baik dibina melalui pendidikan dan latihan, pelayanan dan lingkungan kesehatan yang lebih baik, maupun perbaikan mutu makanan yang bergizi dan lain-lain (soedomo, 1983).

Tindakan dari SDM memberi sumbangan dalam peningkatan produktivitas secara langsung dengan mencari lebih baik dan banyak jalan yang efisien guna menemukan obyektif dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas dari kehidupan kerja untuk karyawan.

b. Produktivitas Tenaga Kerja dan Kaitannya Dengan Input dan Output.

1) Produktivitas Total dan Partial

Adapun produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran (output) terhadap masukan (input) atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumberdaya yang dipakai (Werther, Jr. & Devis, 1996). Bilamana dalam rasio tersebut masukan yang dipakai untuk menghasilkan input yang dipakai untuk menghasilkan output dihitung seluruhnya, disebut sebagai produktivitas total (total factor productivity).

Produktivitas total digunakan untuk mengukur perubahan efisiensi dari kegiatan operasi. Akan tetapi bila dihitung sebagai input hanya faktor tertentu saja, maka disebut sebagai produktivitas parsial (partial productivity). Produktivitas ini yang paling banyak diamati adalah produktivitas tenaga kerja yaitu rasio antara faktor input dan output perjam tenaga kerja. Salah faktor yang paling mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah perubahan teknologi. Pertumbuhan teknologi yang tinggi apabila faktor lainnya tetap akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tinggi pula (Eddy Herjanto, 1996).

Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

Menurut Muchdarsyah (2003 :25) pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dicari dengan rumus :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{hasil dalam jam-jam standar}}{\text{masukan dalam jam-jam waktu}}$$

Dari pengertian pengukuran produktivitas kerja diatas, maka dalam penelitian ini pengukuran produktivitas kerja dihitung dengan melihat kuantitas produk yang dihasilkan tiap karyawan per satuan waktu.

c. Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga Kerja

Ada banyak cara yang dapat dipergunakan untuk menilai variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut. Hill (1990) menghitung nilai tambah untuk beberapa ukuran industri. Little (1987) menggunakan analisis deskriptif untuk membahas produktivitas usaha kecil di beberapa negara berkembang.

Penelitian ini diarahkan kepada kemampuan dengan meneliti pengaruh umur, pelatihan serta pengalaman (yang mewakili kemampuan fisik).

1). Umur

Definisi ketenagakerjaan yang digunakan dalam penulisan ini adalah definisi yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik dalam pengumpulan data ketenagakerjaan.

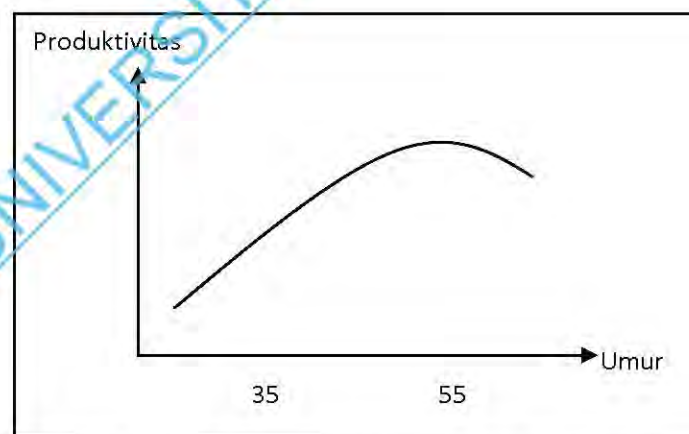
Definisi tersebut dijelaskan dalam uraian berikut:

- a. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
- b. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah Tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya.

Naylor, 1990 yang menunjukkan bahwa hubungan antara umur dan produktivitas tidak linier. Pada umur lebih rendah (di bawah 35 tahun),

produktivitas naik, pada umur lebih tinggi (antara 35 sampai 50 tahun) produktivitas menjadi stabil serta pada umur lebih tinggi lagi produktivitas turun.

Faktor umur seseorang ikut menentukan tingkat partisipasi kerjanya dalam mencari nafkah. Makin bertambah usia seseorang makin bertambah pula partisipasinya tetapi akan menurun pula pada usia tertentu sejalan dengan faktor kekuatan fisik yang makin menurun pula. Faktor usia akan sangat berpengaruh pada pekerjaan yang sangat mengandalkan kekuatan dan kemampuan fisik tenaga kerja. Dalam penelitian ekonomi, memahami profil produktivitas usia adalah sangat penting mengingat bahwa orang tua kurang produktif jika dibandingkan dengan yang usianya lebih muda. Penduduk usia tua yang bekerja dapat menurunkan pertumbuhan ekonomi dan mengurangi kesinambungan fiskal.



Gambar 2.1 Grafik Hubungan umur terhadap Produktivitas

Jika pekerja senior upah melebihi tingkat produktifitas mereka, upah mereka dikurangi untuk meningkatkan kerja. Dengan demikian penghapusan sistim upah senioritas mungkin merupakan kondisi yang diperlukan untuk

memungkinkan upaya politik untuk meningkatkan usia pensiun, hal ini merupakan cara mudah bagi perusahaan untuk menyingkirkan staf yang kurang produktif.

2). Pelatihan

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992 : 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991 : 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan--pekerjaan tertentu.

Pada kajian penelitian ini kita akan memfokuskan makna pelatihan. Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan atau tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam

melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Ernesto A. Franco (1991) mengemukakan pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 disebutkan Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Berkaitan dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini, pengertian-pengertian di atas mengarah kepada pelatihan pengrajin tenun ikat untuk meningkatkan keterampilan dalam rangka peningkatan produktivitas.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (1993 : 2)

menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

- a. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
- b. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
- c. untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan kepada penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk melakukan pekerjaan di dalam organisasi sehingga meningkatkan produktivitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Veithzal Rifai: 2004:226).

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Tentang manfaat pelatihan beberapa ahli mengemukakan pendapatnya Robinson dalam M. Saleh Marzuki (1992 : 28) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut :

- (a) pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan - individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi .
- (b) keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.
- (d) manfaat lain daripada pelatihan adalah memperbaiki standar keselamatan.

Pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1998 : 215) juga memberikan manfaat sebagai berikut Mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis.

Masih terkait dengan tujuan dan manfaat pelatihan Henry Simamora (1988:346) mengatakan tujuan-tujuan utama pelatihan, pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang diantaranya memperbaiki kinerja. Sedangkan manfaat pelatihan diantaranya meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas (1988 : 349).

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan

sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan, sehingga mampu bersaing . Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu : "dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill dan managerial skill sumber daya manusia yang semakin baik" Nasution (1982:71) menegaskan "pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas".

3). Pengalaman

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Balai Pustaka, Depdikbud, 1991)

Menurut Sutjiono, (1997) pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi: 1997).

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Supono, 1996:28). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001:74).

Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak Ahmad (1994:57), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Dalam suatu proses lamaran kerja, rupanya pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Syukur (2001:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan.

Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno, 1997:31). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap sesuatu pekerjaan, yang ada pada akhirnya menjadi ahli dibidangnya atau dengan kata lain menjadi spesialisasi. Dengan demikian, kesempatan memasuki lapangan pekerjaan untuk orang yang lebih

berpengalaman akan lebih besar. Penurunan kemampuan kognitif pekerja yang lebih tua dapat mengakibatkan penurunan kecuali jika mereka lebih tinggi lagi tingkat pengalaman dan pengetahuan kerja melampaui penurunan kemampuan mental. Warr (1994) mengkategorisasi profesi menurut usia apakah meningkatkan atau menurunkan kinerja? Disini pekerja dibedakan berdasarkan kinerja kognitif atau pengalaman kerja.

Salthouse (1984) memberikan contoh pengalaman profesi dimana dapat mengurangi dampak penurunan kognitif, Salthouse menunjukkan bahwa mesin ketik tua bekerja secara efektif sebagai rekan yang lebih muda walaupun kecepatan lebih rendah karena mereka menggunakan strategi bekerja lebih efisien. Produktifitas dapat berubah dari waktu ke waktu yang diberikan perubahan-perubahan structural dalam pasar tenaga kerja. Percepatan kemajuan teknologi dapat meningkatkan kemampuan belajar dan untuk menyesuaikan diri dengan cara-cara baru bekerja mungkin menjadi kurang penting, hal ini sangat problematik bagi karyawan tua karena usia penurunan pada kecepatan proses dalam kapasitas belajar (Baltes & Lindenberger 1997, Hoyer & Lincourt 1998).

Orang tua belajar lebih lambat daripada orang muda terutama jika apa yang mereka belajar secara kualitatif berbeda dari apa yang mereka telah kuasai. Rybash (1986) berpendapat bahwa ketika orang-orang bertambah tua mereka menjalani sebuah pekerjaan menyiratkan bahwa ketrampilan kerja tertentu yang melekat pada domain dan semakin kurang dipindah tangankan. Karyawan senior dapat tetap sangat produktif dalam bidang yang mereka kenal baik dan pengalaman panjang yang mereka telah lalui.

Contoh dari usia pengalaman kemampuan dan pengetahuan dalam memecahkan masalah sehari-hari maka manajer yang lebih tua akan melakukan sebaik mungkin dari manajer yang usia muda (Colonia Willner 1998), akan tetapi ketika mereka melakukan pekerjaan baru mereka harus bergantung pada kemampuan untuk belajar dan menyesuaikan ketrampilan dimana individu-individu yang lebih muda cenderung lebih baik. Individu senior kurang mampu dari individu muda untuk mengarahkan kembali diri mereka untuk syarat tugas baru dan memecahkan masalah-masalah baru (Smith 1996) dan dapat mengakibatkan penurunan produktifitas seiring meningkatnya tugas yang complex (Myerson 1990).

B. Kerangka Berpikir

Angkatan kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun tidak diiringi peningkatan lapangan kerja yang memadai (lapangan kerja meningkat dengan proporsi yang lebih kecil). Masalah lapangan kerja merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi dalam pembangunan. Lapangan kerja berfungsi sebagai wahana untuk menempatkan manusia pada posisi sentral dalam pembangunan. Lapangan kerja merupakan sumber pendapatan bagi angkatan kerja yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang maka akan semakin besar pilihannya dalam dunia kerja (kesempatan kerja). Dewasa ini kelebihan tenaga kerja di sektor non pertanian secara otomatis mendorong tenaga kerja untuk memasuki lapangan pekerjaan di sektor informal karena sektor informal ini merupakan jenis pekerjaan non pertanian yang paling memungkinkan untuk segala jenis kegiatan baik produksi, distribusi dan sekaligus merintis usahanya. Sektor ini

mempunyai peran penting didalam meningkatkan pendapatan dan penyerapan tenaga kerja. Salah satu contoh sektor informal yang sedang berkembang saat ini adalah di bidang industri kecil. Industri kecil sebagai bagian dari sektor informal merupakan jenis pekerjaan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pendapatan dan penyerapan tenaga kerja. Hal ini karena industri kecil memiliki sifat padat karya, penggunaan teknologi yang relative sederhana dan modal yang dibutuhkan relatif kecil.

Kondisi sektor pertanian di Desa Bungamuda yang lebih cenderung tidak berkembang mendorong sebagian masyarakat menceurahkan waktunya pada sector informal, yaitu industri kecil kerajinan salah satunya industri kecil tenun ikat. Perkembangan industri kecil yang pada umumnya merupakan industri tradisional cukup pesat, sekitar 15 persen tiap tahunnya. Selain merupakan industri tradisional dan turun temurun tingkat pendidikan pengrajin pun relatif rendah. Kondisi ini merupakan salah satu masalah bagi pengusaha industri kecil dan tenaga kerjanya meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk itu perlu ada upaya peningkatan produktivitas industri kecil, sehingga mampu berkembang secara efisien dan mampu menjadi industri kecil yang maju dan mandiri. Langkah untuk meningkatkan produktivitas industri kecil, membutuhkan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja ini diharapkan mampu membuat industri kecil berkembang secara efisien dan menjadi industri kecil yang maju dan mandiri. Langkah pertama yang perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri kecil kerajinan tenun ikat adalah

mengetahui variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berhubungan dengan kondisi diri tenaga kerja seperti tingkat pendidikan, kesehatan, motivasi, kondisi keluarga, usia dan jenis kelamin. Faktor eksternal berhubungan dengan kondisi-kondisi luar tenaga kerja seperti upah, kebijakan pemerintah dan lingkungan kerja.

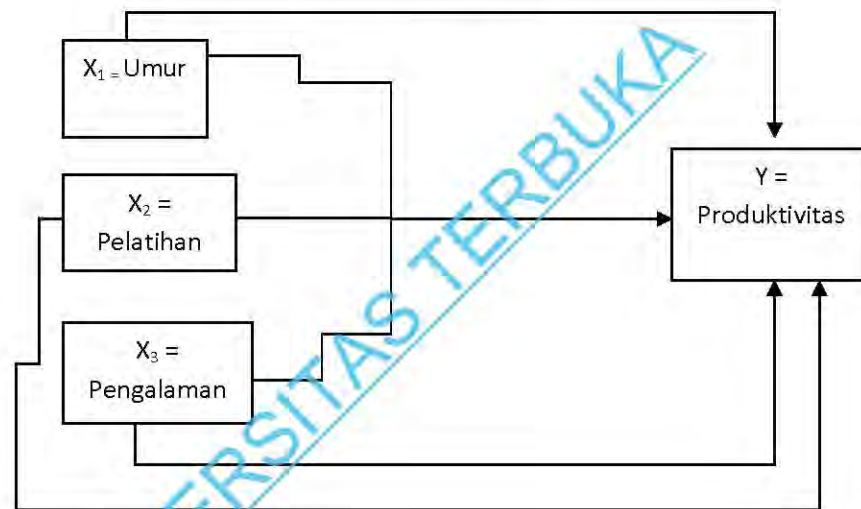
Semua variable di atas apabila diperbaiki kondisinya maka akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja industri kecil kerajinan tenun ikat. Penelitian ini akan mengidentifikasi beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kerja tenaga kerja pada industri kecil kerajinan tenun ikat. Adapun variable yang akan diukur dan dianalisa dalam penelitian ini adalah umur, pelatihan (pendidikan informal), dan pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa kriteria yang telah disebutkan di atas, dapat dikatakan bahwa industri kerajinan seperti industri kecil kerajinan tenun ikat sentra Bungamuda adalah suatu industri kerajinan dengan menggunakan teknologi sederhana terbatas dan memiliki tenaga kerja yang terbatas serta berkembang di daerah pedesaan dan daerah pinggiran kota.

Menurut Hansen dan Mowen (1997), produktivitas berkaitan dengan memproduksi output secara efisien dan khususnya tercermin dari hubungan antara output dengan input yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Menurut Nurdin Kaimuddin (1996), dikatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu faktor supra sarana yang meliputi kemampuan manajemen, hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah. Selain itu, juga ada faktor manusia yang menjadi sangat penting.

Produktivitas tenaga kerja manusia tergantung pada kemampuan dan kemauan setiap orang. Dalam hal ini, kemampuan mengacu pada kemampuan fisik serta tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, sedangkan faktor kemauan mengacu pada ethos kerja, mentalitas, dan motivasi.

Berdasarkan penjelasan dan teori yang dikemukakan oleh Hansen dan Mowen (1997) dan Nurdin Kaimuddin (1996), maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari kerangka penelitian pada gambar 2.2 maka dapat dibuat hipotesis secara simultan antara variabel umur, pelatihan dan pengalaman, secara simultan ketiga variabel ini secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas. Juga masing-masing variabel secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Diduga X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).
- 2) Diduga X_1 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).
- 3) Diduga X_2 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

4) Diduga X_3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

Cara yang digunakan dalam analisis ini adalah berupa analisa regresi linear berganda. Regresi secara umum merupakan penerapan teori ekonomi, ilmu statistik, dan ilmu matematika untuk menganalisa secara kuantitatif hubungan ekonomi yang ada antara dua atau lebih variabel. Pemilihan model yang tepat menjadi sangat penting karena jika model tidak tepat hasil juga tidak benar dan saran-saran yang dibuat berdasarkan analisis yang tidak benar itu menjadi salah juga (Agrawal dan Heady (1972), Vanotti and Bundy (1994).

$$Y = a_0 + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3) + \hat{t}$$

Dalam analisis dengan menggunakan model linear ini, diduga bahwa $\beta_1 > 0$; $\beta_2 > 0$; dan $\beta_3 > 0$ karena semua variabel ini diduga mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas.

C. Defenisi Operasional

1. Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara jumlah produk yang dihasilkan oleh masing-masing pengrajin tenun ikat pada jenis produk selendang yang dihasilkan pada tahun 2009 dalam satuan produksi/orang.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Satuan yang digunakan adalah orang.
3. Umur adalah usia responden pada saat dilakukan penelitian dalam satuan tahun.

4. Pelatihan adalah segala usaha yang dilakukan oleh instansi Pembina baik pemerintah maupun swasta atau Lembaga Swadaya Masyarakat untuk menyiapkan pengrajin tenun ikat agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh sehingga meningkatkan skill atau keterampilan pengrajin atau semakin lebih baik.
5. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh pengrajin tenun ikat ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan melakukan kegiatan menenun dalam satuan tahun. Pengalaman personal yang langsung dialami memberikan pengaruh yang lebih kuat daripada pengalaman yang tidak langsung, kerja adalah tingkat penguasaan seseorang terhadap sesuatu pekerjaan yang pada akhirnya menjadi ahli dibidangnya, pada kerajinan tenun ikat adalah lamanya pengrajin melakukan pekerjaan tersebut (tahun).
6. Sentra adalah kelompok usaha tenun ikat (sejenis) yang berada dalam suatu wilayah tertentu yakni Bungamuda yang membutuhkan bahan baku sama, proses yang sama dan menghasilkan produk tenun ikat yang sama pula.
7. Kerajinan adalah hasil usaha yang didapat dari seorang pengrajin dalam hal ini adalah selendang.
8. Pekerjaan utama adalah seorang yang bekerja penuh pada pekerjaan tersebut atau menggandalkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

9. Pekerjaan sampingan adalah pekerjaan lain sambilan seseorang disamping pekerjaan utamanya.
10. Desa adalah suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk sebagai kesatuan masyarakat termasuk didalamnya kesatuan masyarakat hokum yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah dan langsung dibawah camat.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul (Sugiyono : 2008). Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan suatu analisa regresi. Tahapan-tahapan penelitian yang digunakan untuk pemecahan masalah ini adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pengamatan atau observasi langsung di lokasi sentra tenun guna mengetahui waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu satuan produk selendang setiap responden.
- b. Tahap penelitian, menggunakan metode penelitian yang sesuai sehingga didapatkan data yang valid dari responden yang telah dipilih dan dilakukan pengolahan data dengan tabulasi, menghitung, memisahkan-misahkan hasil sesuai dengan tujuan untuk analisis, yaitu berdasarkan konsep Hansen dan Mowen (1997) dan Nurdin Kaimuddin (1996) dan beberapa peneliti terdahulu termasuk Gunawan (1995), Indrawati (1998), serta The Kian Wie (1988) antara lain, untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel terhadap produktivitas tenaga kerja yakni umur, pelatihan dan pengalaman;
- c. Tahap menganalisis hasil dengan menggunakan teori Regresi yakni regresi linear untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel terhadap produktivitas tenaga kerja.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan mengumpulkan data dari populasi obyek penelitian. Populasi pengrajin di sentra kerajinan tenun ikat Bungamuda Kecamatan Ile Ape Kabupaten Lembata sejumlah 7 kelompok yang tersebar pada 7 dasa wisma di Desa Bungamuda dengan total jumlah anggota sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara simpel random sampling. Dikatakan simpel karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiono, 2008, Hal. 118). Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 61 orang dari 120 orang anggota yang ada seperti pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Jumlah Anggota Pengrajin Tenun Ikat di Sentra Bunga Muda

No	Dasa Wisma	Jumlah Anggota	Sampel
1	Ikit Lewo	20	10
2	Sogan Tana	25	13
3	Luga Balik I	17	9
4	Tula Tuen	14	7
5	Luga Balik II	18	9
6	Tutu Leta	16	8
7	Ina Niran Wato Doro	10	5
Jumlah		120	61

Sumber : Data Olahan 2010

C. Instrumen Penelitian

Adapun beberapa asumsi yang berlaku dalam analisis regresi menurut Gujarati (1995), termasuk:

- 1) Model yang digunakan tepat;
- 2) Variabel independen dianggap diukur tanpa kesalahan dan pengambilan sampel dianggap mewakili populasi;
- 3) Tidak terjadi multikolinearitas, yaitu tidak ada hubungan dekat antara satu variabel independen dengan yang lain;
- 4) Tidak ada otokorelasi, yaitu komponen galat (error term) tidak ada hubungan dari waktu ke waktu;
- 5) Tidak ada heteroskedastisitas, yaitu variasi komponen galat (error term) tidak berubah.

Asumsi pertama, yaitu model yang digunakan tepat, sering menjadi masalah karena untuk menggunakan analisa regresi, maka bentuk persamaan regresi harus ditentukan secara apriori atau sebelum analisis dimulai. Padahal, belum tentu bentuk persamaan yang dipilih memang benar. Biasanya nilai statistik seperti R^2 atau uji F digunakan untuk menilai kemampuan persamaan regresi menjelaskan variasi yang terjadi di variabel dependen. Tetapi biasanya tidak ada analisis yang membandingkan beberapa persamaan regresi dengan data yang sama. Biasanya hanya satu bentuk fungsi regresi dipilih secara a priori kemudian digunakan untuk seluruh analisis.

Dalam melakukan penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat untuk mengetahui apakah data dapat dianalisis dengan

menggunakan regresi atau tidak. Proses uji prasyarat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a). Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variable terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P- Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b). Uji Linieritas

Uji Linieritas menurut kaidah SPSS adalah hubungan antara variable tergantung (Y) terhadap Variabel bebas bila nilai signifikannya beda regresi ke 2 – ke 1 lebih besar dari 0,05.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada hubungan linier diantara variable-variabel bebas (X) dalam model regresi. Biasanya korelasinya mendekati sempurna atau sempurna (korelasi yang tinggi atau bahkan satu). Jika variable bebas berkorelasi dengan sempurna ,

maka dapat disebut “Multikolinearitas sempurna” (perfect multicollinearity).

d) Uji Determinan

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variable bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam %, Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

e) Uji F (Pengujian signifikansi secara bersama-sama)

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel indenpenden secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Secara simultan uji hipotesis dilakukan dengan Uji F, rumus hipotesisnya adalah diduga variabel umur, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kaidah pengambilan keputusan adalah :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_1, b_2, b_3 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

g) Uji t

Uji ini digunakan menganalisis bagaimana masing-masing variabel indenpenden mempengaruhi variabel dependen.

Sedangkan secara parsial masing-masing variabel dilakukan uji t hipotesisnya dengan menggunakan uji t sebagai berikut :

1. Variabel Umur berpengaruh terhadap produktivitas

Kaidah pengambilan keputusan :

$H_0 : b_1 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_1 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Jika nilai p-value (sig) $< \alpha(0,05)$ maka menolak H_0 dan jika nilai p-value (sig) $\geq \alpha(0,05)$ maka menerima H_0 .

2. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas

Kaidah pengambilan keputusan :

H_0 : $b_2 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

H_a : $b_2 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Jika nilai p-value (sig) $< \alpha(0,05)$ maka menolak H_0 dan jika nilai p-value (sig) $\geq \alpha(0,05)$ maka menerima H_0 .

3. Variabel Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas

Kaidah pengambilan keputusan :

H_0 : $b_3 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

H_a : $b_3 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Jika nilai p-value (sig) $< \alpha(0,05)$ maka menolak H_0 dan jika nilai p-value (sig) $\geq \alpha(0,05)$ maka menerima H_0 .

D. Posedur Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data penelitian di lapangan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. Observasi

Observasi dilakukan secara sistematis mengenai cara kerja yang dilakukan serta alat kerja yang digunakan oleh pengrajin tenun ikat.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Sumber data yang didapat dari obyek penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh usia, pelatihan dan pengalaman

kerja . Data-data primer tersebut diperoleh dari responden dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara langsung.

b. Data Sekunder

Data-data sekunder tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen yang diterbitkan oleh instansi Pembina Dinas Koperasi,UKM dan Perindustrian dan Perdagangan atau Badan Pusat Statistik yang ada di lokasi penelitian.

E. Metode Analisis

1. Metode Analisis Data

Data primer dan data sekunder yang diperoleh dianalisa dengan metode deskriptif dan metode ekonometrika. Dari data primer yang didapat diperoleh bagaimana pengaruh beberapa variabel terhadap produktivitas kerja pengrajin tenun ikat. Analisis data primer menggunakan model regresi linier berganda. Berdasarkan permasalahan produktivitas tenaga kerja pada industri kerajinan tenun ikat yang dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini akan menganalisa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pengrajin tenun ikat yang dibatasi pada tiga variabel yaitu umur, pelatihan dan pengalaman kerja.

Dengan demikian model produktivitas adalah :

$$P = f(X1, X2, X3)$$

Model produktivitas secara ekonometrik dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a_0 + \beta_1 (X1) + \beta_2 (X2) + \beta_3 (X3) + \hat{\epsilon}_t$$

dimana:

- Y = harga pokok penjualan produk yang dihasilkan berbanding waktu kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk.
- X1 = umur pekerja
- X2 = lamanya pelatihan pekerja dalam jam
- X3 = lama bekerja dalam tahun.
- a0 = konstanta
- β_i = parameter-parameter
- $\hat{\epsilon}_t$ = komponen galat (error term)

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Kabupaten Lembata adalah merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Flores Timur berdasarkan Undang-undang Nomor 52 Tahun 1999. Kabupaten ini terletak pada $123^{\circ},57'$ Bujur Timur dan $08,40^{\circ}$ Lintang Selatan. Luas Wilayah Kabupaten Lembata yakni 1266,39 Km, Wilayah Utara berbatasan dengan Laut Flores, bagian Selatan berbatasan dengan Laut Sawu, bagian Timur berbatasan dengan Selat Marica, dan bagian Barat berbatasan dengan Laut Boleng dan Selat Lamakera. Kabupaten Lembata beriklim tropis, dengan musim kemarau dari bulan April – Oktober, sedangkan musim penghujan yang sangat kurang. Curah hujan di Kabupaten Lembata tidak menentu dan tidak merata, yang berkisar antara 50 mm per 100 hari hujan. Sebagian besar wilayah Kabupaten Lembata pada umumnya terdiri dari tanah pegunungan dan sedikit dataran yang tersebar di sembilan (9) wilayah kecamatan. Harus diakui bahwa alam Lembata cukup potensial meliputi tanah/lahan, daratan, laut dan kekayaan alam tambang yang belum dimanfaatkan sebagai kekuatan pembangunan karena masih diolah secara tradisional dan adanya keterbatasan sumberdaya manusia/pendidikan serta modal usaha.

Wilayah administrasi Kabupaten Lembata terdiri dari 9 (sembilan) Kecamatan, 137 Desa, dan 7 Kelurahan. Kesembilan kecamatan itu adalah: Kecamatan Buyasuri, Kecamatan Omesuri, Kecamatan Ile Ape, Kecamatan

Ile Ape Timur, Kecamatan Lebatukan, Kecamatan Nubatukan, Kecamatan Atadei, Kecamatan Nagawutung, dan Kecamatan Wulandoni. Dengan jumlah penduduk 112,362 jiwa dengan tingkat kepadatan 89 jiwa/km². Dengan rincian laki-laki 52,388 jiwa dan perempuan 59,974 jiwa dan Jumlah Kepala Keluarga sebanyak 29,561 KK. Kabupaten Lembata sangat potensial dalam bidang pertanian, khususnya sektor kelautan dan perikanan, karena Kabupaten Lembata dikelilingi oleh laut. Selanjutnya bidang pertanian diharapkan dapat ditingkatkan menjadi pertanian yang berbasis komoditas unggulan. Sedangkan kalau dilihat dari sosio kultur budaya Kabupaten Lembata dapat dipetakan menjadi dua yaitu sebelah Selatan dan Sebelah Timur yang meliputi kecamatan Buyasuri dan Omesuri, sosio kultur Kedang menggunakan bahasa Kedang. Sedangkan sebelah Barat meliputi kecamatan Lebatukan, Nubatukan, Ile Ape, Ile Ape Timur, Atadei dan Nagawutung tergolong dalam sosio kultur Lamaholot yang menggunakan bahasa Lamaholot.

Jumlah penduduk Desa Bungamuda 465 jiwa dengan tingkat kepadatan 4 jiwa/km². Dengan rincian laki-laki 202 jiwa dan perempuan 263 jiwa. Jumlah Kepala Keluarga sebanyak 110 KK.

1. Profil Sentra dan Kelompok

Usaha tenun ikat sudah dilakoni oleh nenek moyang sejak dahulu. Pada awalnya aktivitas menenun hanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan kain untuk kepentingan sendiri dalam kehidupan kultur masyarakat yang sering disebut kebutuhan adat, khususnya pernikahan. Aktivitas ini dilakukan secara turun menurun dan

kebanyakan atau seluruhnya oleh perempuan sebagai kegiatan mengisi waktu luang dan juga suatu keharusan bagi seorang anak perempuan yang hendak menikah, harus sudah bisa menenun. Karena nilai kultur dan ekonomis, tenun ikat menjadi suatu komoditas yang unik yang mempunyai harga jual. Dengan demikian melalui program pemerintah, usaha kerajinan tenun ikat mulai dikembangkan sebagai sebuah usaha yang memiliki propek pasar baik dalam negeri maupun luar negeri. Dengan demikian, mulai berkembang kelompok usaha kerajinan tenun ikat dirumah-rumah (*home industry*).

Kelompok tenun ikat pada sentra tenun ikat Bungamuda berdiri pada tahun 2002 yang diawali dengan pelatihan kerajinan tenun ikat oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lembata. Pada awalnya dimulai dengan 10 orang yang mengikuti pelatihan dan dilanjutkan dengan memberikan pelatihan di masing-masing kelompok dasa wisma di desa yang adalah kumpulan ibu-ibu yang tersebar di 7 dasa wisma. Produk kerajinan tenun ikat yang dihasilkan adalah selendang, sarung dan nowing. Dalam penelitian ini karena kasipnya waktu, maka peneliti hanya berkonsentrasi untuk meneliti pada produk selendang. Alasannya produk ini dibandingkan dengan produk lainnya lebih mudah dan cepat waktu proses produksinya.

a) Proses Tenun.

Untuk menghasilkan kain tenun ikat, prosesnya adalah sebagai berikut : benang yang dalam bentuk streng terlebih dahulu harus dimasak dengan sabun atau caustik soda. Tujuannya untuk menghilangkan

kotoran, debu, minyak dan lain-lain. Setelah dimasak \pm satu jam, benang kemudian diangkat dan dicuci bersih lalu dijemur.

Secara tradisional penggulungan atau pengelosan benang dilakukan dengan cara sambil duduk, benang dibentangkan diantara lutut, sedangkan ujung benang digulung pada batu kecil sambil terus digulung sehingga benang yang dibentangkan diantara kedua lutut tersebut habis. Cara ini masih dipertahankan hingga sekarang walaupun ada yang telah mempergunakan *mora spindle* untuk mempercepat proses. Benang yang akan dipergunakan untuk pakan tetap dibiarkan dalam bentuk streng. Setelah benang digulung atau dikelos selanjutnya di *hani* pada pemidang hani. Proses penganian ini biasanya dilakukan oleh dua orang. Cara menghaninya ialah diujung benang diikat pada satu sisi pemidang kemudian benang ditarik dan dibentangkan di pemidang. Pekerjaan ini dilakukan hingga mencapai jumlah benang yang dibutuhkan.

Setelah proses penganian selesai, dilanjutkan dengan proses pengikatan motif, benang hasil hanian dibentangkan pada pemidang ikat. Untuk menghemat waktu, maka benang dirangkap sesuai dengan corak motif yang akan diikat. Sesudah itu benang diikat dengan tali rafiah atau tali daun gewang/kelapa. Benang yang telah diikat selanjutnya dilepaskan dari pemidang ikat dan dilanjutkan dengan proses pencelupan.

Proses pencelupan benang dapat dilakukan hanya sekali dan juga bisa dilakukan beberapa kali tergantung dari corak warna yang dibutuhkan

pada tenunan. Pada proses pencelupan untuk corak warna yang lebih dari satu yaitu dengan cara, setelah pencelupan pertama selesai benang dicuci bersih kemudian dibentangkan kembali pada pemidang ikat lalu diikat lagi pada bagian-bagian tertentu sesuai dengan pola motif yang diinginkan. Satu kali proses pengikatan motif untuk mendapatkan beberapa corak warna dengan memakai tali rafiah bermacam warna, misalnya: warna kuning, merah dan hijau.

Pencelupan kedua hanya membuka tali rafiah warna lainnya kemudian dicelup misalnya untuk mendapatkan warna kuning dan buka lagi tali rafiah warna merah untuk celup warna merah maka akan mendapatkan tenunan dasar hitam dengan corak motif putih/kuning dan merah, benang yang telah diikat kemudian dicelup lagi.

Setelah proses pencelupan benang selesai, benang dicuci bersih kemudian dimasak dengan sabun ± seperempat jam. Tujuannya adalah agar sisa-sisa zat warna yang masih melekat pada permukaan benang dapat larut.

Setelah benang dimasak dengan sabun, dicuci bersih, diangin-anginkan ditempat yang teduh. Apabila benang yang diangin-anginkan telah kering, maka dilanjutkan dengan proses pembukaan tali pada benang. Proses pembukaan dilakukan dengan hati-hati agar benang tidak putus. Benang yang telah dibuka ikatannya (proses pembukaan dilakukan dengan memakai pisau khusus kecil), selanjutnya dibentangkan kembali pada pemidang yang tujuannya adalah untuk mengatur kembali corak motif atau untuk penambahan lajur-lajur benang, serta

dilanjutkan dengan pemasangan gun. Selanjutnya benang dilepaskan dari pemicang dan dipasang pada alat tenun untuk selanjutnya ditenun. Penenunan dilakukan hingga selesai dengan mempergunakan alat tenun gedongan.

b) Teknologi dan peralatan

Teknologi yang digunakan adalah teknologi tradisional yang sejak turun temurun . Teknologi tenun ikat tersebut di namakan alat tenun gedongan yang terdiri dari beberapa bagian yakni

(1) Haspel: alat ini terbuat dari kayu yang kegunaannya untuk meletakkan/menempatkan benang dalam bentuk strengan untuk digulung atau dikelos.

(2) Mora Spindle (Jantra): peralatan ini mulai dipergunakan oleh pengrajin walaupun masih sangat sedikit. Fungsinya untuk mengelos benang.

(3) Pemicang Ikat : peralatan ini terbuat dari kayu, fungsinya sebagai tempat untuk mengikat motif pada benang lungsi.

(4) Pemicang Hani: peralatan ini terbuat dari kayu, fungsinya untuk menghani benang lungsi.

(5). Pedang

Merapatkan benang saat menenun

(6). Hapit

Menjepit ujung tenunan yang sedang ditenun

(7). Seligur

Dibuat dari anyaman lontar yang berfungsi untuk menahan kedua ujung hapit

(8). Guruh

Kayu yang dipakai untuk membuat jalan pada benang lusi pada saat memasukan benang pakan.

Bentuk peralatan tenun gedongan dapat dilihat pada lampiran 3.

c) Bahan Pewarna

Bahan pewarna yang digunakan selama ini terdiri dari 2 jenis yaitu zat warna nabati dan kimia.

(1) Zat warna nabati

(a) Mengkudu; yang diambil adalah akarnya sebagai pewarna untuk warna merah dan coklat.

(b) Tauk atau Tarum; tumbuhan ini yang diambil adalah daunnya untuk menghasilkan warna biru dan hitam, pencelupan harus dilakukan berulang kali.

(c) Kunyit; untuk menghasilkan warna kuning.

(d) Biji buah nitas; ditumbuk lalu digosok pada benang sebelum benang dicelup. Fungsinya sebagai alkalis untuk memudahkan penyerapan zat warna.

(e) Lilin; digosok pada benang lungsi yang telah terpasang pada alat tenun. Tujuannya untuk menjaga agar benang lungsi tidak berbulu sehingga memudahkan dalam proses penenunan.

- (f) Bubur/air bubur; digosok pada benang lungsi agar benang lungsi menjadi kaku agar mudah dalam proses tenun.

(2) Zat warna kimia

Zat warna kimia yang dipergunakan oleh pengrajin tenun adalah:

- (a) Zat warna Naphtol
- (b) Zat warna Direck (wanteks)
- (c) Zat warna belerang
- (d) Zat warna Reaktif.

d) Produksi dan pemasaran

Hasil produksi yang dihasilkan oleh pengrajin tenun ikat berupa selendang setelah selesai langsung dijual kepasar, harga jual bervariasi disesuaikan dengan banyaknya motif.

e) Struktur Organisasi

Kelompok Tenun ikat yang ada di Desa Bungamuda dipimpin oleh seorang ketua umum dan di bantu oleh satu orang sekertaris dan satu orang bendahara dan pada kelompok-kelompok kecil (Dasa wisma) dipimpin oleh satu orang ketua yang di bantu oleh satu orang sekertaris dan satu orang bendahara.

Secara garis besar struktur organisasi kelompok Tenun Ikat Desa Bungamuda dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sentra Tenun Ikat

B. Profil Responden

Pengrajin dalam melakukan aktivitas tenun dengan menggunakan alat tenun tradisional yang membutuhkan ketelitian, keuletan dan ketahanan dalam menenun. Dengan demikian maka bagi yang usia tua, dapat melakukan pekerjaan menenun namun hanya sedikit waktu saja dalam sehari. Sedangkan yang lebih muda dan lebih energik dapat melakukan pekerjaan menenun dengan lebih lama.

Menenun merupakan suatu tradisi yang turun temurun yang diwariskan bagi seorang gadis di Bungamuda. Sejak kecil pengalaman menenun sudah mulai diajarkan dan menjadi bekal hidup untuk seorang perempuan ketika membangun rumah tangganya yang baru. Pengalaman yang turun menurun ditransfer dari generasi ke generasi, dan sangat kecil perubahan

yang terjadi mulai dari jenis produk, motif, teknologi dan cara produksi atau dengan kata lain rendah inovasi.

Tingkat pendidikan formal pengrajin di sentra kerajinan tenun ikat Bungamuda kebanyakan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Kelompok tenun ikat yang ada di Desa Bungamuda terdiri dari ibu-ibu yang tergabung dalam kelompok Dasa wisma dengan total anggota 120 orang dan diambil 61 responden dari jumlah tersebut. Hal ini berdasarkan teori Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982:253) mengatakan bahwa jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti sehingga oleh peneliti jumlah sampel dalam penelitian ini minimal 40 oleh karena itu peneliti menarik sampel dengan membuat proporsional terhadap semua kelompok dasa wisma diambil 50% terhadap masing-masing kelompok sehingga diperoleh sampel 61 responden atau lebih besar daripada sampel teori. Pekerjaan tenun ikat yang dilakukan ini merupakan pekerjaan sampingan saja sambil mengisi waktu luang dan menunggu musim tanam dan panen. Meskipun dengan keadaan demikian, namun program pemerintah untuk wajib mengenakan pakaian dari tenunan dan kebutuhan adat di daerah tersebut menuntut para pengrajin tenun ikat untuk tetap eksis dan memproduksi. Selain itu pemerintah melalui instansi pembina juga termasuk LSM terus memberi perhatian baik melalui bantuan peralatan dan modal kerja untuk terus meningkatkan usaha kerajinan tenun ikat sebagai salah satu sumber penghasilan.

Umur responden yang diteliti adalah bervariasi antara umur 30 tahun sampai dengan 60 tahun, dengan sebaran tertinggi pada 36 - 50 tahun

sejumlah 78,7 % dari responden dan sisanya 13,1 % lebih dari 51 tahun serta 8,2 % usia kurang dari 35 tahun.

Tabel. 4.1 Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (N)	Prosentase (%)
≤ 35	5	8,2
36 – 50	48	78,7
≥ 51	8	13,1
Total	61	100

Sumber: Data Olahan 2010

Pengalaman kerja responden yang mulai aktif menekuni usaha tenun dengan sebaran sebanyak 73,77 % berada 10 – 12 tahun sedangkan 21,3 % berada pada 6 – 9 tahun dan sisanya berada dibawah ≤ 5 tahun.

Tabel. 4.2 Pengalaman

Pengalaman (Tahun)	Jumlah (N)	Prosentase (%)
≤ 5	3	4,91
6 - 9	13	21,31
10 -12	45	73,77
Total	61	100

Sumber: Data Olahan 2010

Pelatihan yang diikuti oleh responden kebanyakan diselenggarakan oleh instansi pembina seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan sejak tahun 2002. Rata-rata semua responden pernah mengikuti pelatihan dan rentangan waktu pelatihan mulai dari 36 jam sampai dengan 126 jam.

Tabel. 4.3 Pelatihan

Pelatihan (Jam)	Jumlah (N)	Prosentase%
36	6	9,84
72	13	21,31
108	30	49,8
126	12	19,07
Total	61	100

Sumber: Data Olahan 2010

C. Temuan dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

a. Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.4 Produktivitas rata-rata yang dihasilkan adalah 84,4426 lembar/orang/tahun dengan standar deviasi sebesar 10,63254 lembar/orang/tahun dan nilai maximum sebesar 96,9958 lembar/orang/tahun serta nilai minimumnya 64,2853 lembar/orang/tahun. Adapun korelasi dari produktivitas terhadap masing-masing variabel adalah produktivitas terhadap umur sebesar 0,701; produktivitas terhadap pelatihan sebesar 0,452 dan produktivitas terhadap pengalaman sebesar 0,217 serta tingkat signifikansi satu sisi dari output (di ukur dari probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa korelasi diantara variabel

sangat nyata artinya variabel umur, pelatihan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	84.4426	10.63254	61
Umur	45.6557	7.02350	61
Pelatihan	96.7869	27.13246	61
Pengalaman	10.0984	1.82305	61

Sumber: Data Olahan 2010

Tabel 4.5 Korelasi

	Produktivitas	Umur	Pelatihan	Pengalaman
Pearson Correlation				
Produktivitas	1.000	.701	.452	.217
Umur	.701	1.000	.120	.125
Pelatihan	.452	.120	1.000	-.099
Pengalaman	.217	.125	-.099	1.000
Sig. (1-tailed)				
Produktivitas		.000	.000	.047
Umur	.000		.179	.168
Pelatihan	.000	.179		.225
Pengalaman	.047	.168	.225	
N				
Produktivitas	61	61	61	61
Umur	61	61	61	61
Pelatihan	61	61	61	61
Pengalaman	61	61	61	61

Sumber: Data Olahan 2010

b. Umur

Dari Tabel 4.4 rata-rata dari variabel umur sebesar 45,6557 lembar/orang/tahun dengan standar deviasi sebesar 7,02350

lembar/orang/tahun, besar hubungan antar variable produktivitas dengan umur yang terdapat pada Tabel korelasi 4.5 koefisien korelasinya sebesar 0,701, sedangkan dalam penelitian ini pada umur dibawah 35 tahun dan lebih dari 51 tahun terlihat produktivitas rendah (8,2% dan 13,1%) sedangkan antara 30-50 tahun terlihat produktivitas meningkat sebesar 78,7% Artinya bahwa hubungan antara umur dan produktivitas sangat kuat, semakin tinggi umur produktivitas semakin tinggi. Umur seseorang juga ikut menentukan tingkat partisipasi kerjanya, Makin bertambah umur makin bertambah pula partisipasinya tetapi akan menurun pula pada umur tertentu sejalan dengan faktor kekuatan fisik yang makin menurun.

Tabel 4. 6 Pengaruh umur terhadap produktivitas.

Produktivitas (Lembar/orang/tahun)	Umur (Tahun)					
	≤ 35	%	36-50	%	≥ 51	%
≤ 60	2	40	-	-	-	-
61-70	1	20	-	-	-	-
71-80	2	40	14	29,17	1	12,5
81-90	-	-	12	25	6	75
>90	-	-	22	45,83	1	12,5
Jumlah	5	100	48	100	8	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari data pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa data produktivitas bergerak naik sejalan dengan meningkatnya umur. Dan jika ditarik

garis lurus akan didapat slope yang positif, hal ini sesuai dengan koefisien regresi umur yang positif. Akan tetapi pada umur diatas 55 tahun terlihat pada tabel produktivitas bergerak turun. Fakta ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verhaegen dan Salthouse (1997) bahwa kemampuan kognitif penalaran, kecepatan dan memori episodik menurun secara signifikan sebelum usia 50 tahun dan lebih setelahnya.

c. Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.4 dan 4.7 nilai rata-rata untuk variabel pelatihan yang ditunjuk sebesar 96,7869 lembar/orang/tahun dengan standar deviasi sebesar 27,13246 lembar/orang/tahun dengan korelasinya variabel pelatihan terhadap produktivitas sebesar 0,452 dan lamanya waktu pelatihan yang terbanyak (tertinggi) adalah 108 jam pelatihan sebesar 49,18% dan waktu pelatihan yang sedikit (rendah) adalah 36 jam sebesar 9,83% artinya waktu pelatihan berpengaruh signifikan namun tidak terlalu kuat atau sedang. Hal ini berarti pelatihan memberikan pengaruh yang positif bagi pengrajin karena dapat memperbaiki kemampuan atau ketrampilan dan menambah pengetahuan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas.

Tabel 4.7 Pelatihan dan Produktivitas

Jumlah Produksi (lembar)	Pelatihan (Jam)							
	36	%	72	%	108	%	126	%
≤ 60	-	-	1	7,69	-	-	1	8,33
61-70	1	16,7	-	-	-	-	-	-
71-80	5	83,3	7	53,85	-	-	5	1,67
81-90	-	-	5	38,46	12	40	-	-
>90	-	-	-	-	18	60	6	50
Jumlah	6	100	13	100	30	100	12	100

Sumber : Data Olahan 2010

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa data produktivitas bergerak naik sejalan dengan banyaknya waktu pelatihan (jam). Dan jika ditarik garis lurus akan didapat slope yang positif, hal ini sesuai dengan koefisien regresi pelatihan yang positif.

d. Pengalaman

Untuk variabel pengalaman rata-rata yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 sebesar 10,0984 lembar/orang/tahun dengan standar deviasinya 1,82305 lembar/orang/tahun dan dari Tabel korelasi 4.5 hubungan antara variabel pengalaman dengan produktivitas sebesar 0,217. Artinya ada pengaruh signifikan namun tidak kuat.

Tabel 4.8 Pengalaman dan Produktivitas

Jumlah Produksi (lembar)	Pengalaman (Tahun)					
	≤ 5	%	6 – 9	%	10 – 12	%
≤ 60	1	33,33	1	7,69	-	-
61-70	-	-	-	-	1	2,22
71-80	-	-	3	23,1	14	31,11
81-90	1	33,33	5	38,46	12	26,67
>90	1	33,33	4	30,77	18	40
Jumlah	3	100	13	100	45	100

Sumber: Data Olahan 2010

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa data produktivitas bergerak naik sejalan dengan meningkatnya pengalaman. Dan jika ditarik garis lurus akan didapat slope yang positif, hal ini sesuai dengan koefisien regresi pengalaman yang positif.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Model persamaan regresi

Tabel koefisien menggambarkan persamaan regresi :

$$Y = 15,421 + 0,956X_1 + 0,154X_2 + 1,032X_3$$

Konstanta sebesar 15,421 mengatakan bahwa jika tidak diperhitungkan variable umur, pelatihan dan pengalaman maka produktivitas adalah 15,421 lembar/orang/tahun.

Koefisien variabel umur (X1) sebesar 0,956 menunjukkan bahwa setiap kenaikan umur 1 tahun produktivitas cenderung naik sebesar 0,956 lembar/tahun/orang.

Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,154 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan 1 jam produktivitas cenderung naik sebesar 0,154 lembar/tahun/orang.

Koefisien regresi variabel pengalaman (X3) sebesar 1,032 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengalaman selama 1 tahun, dapat meningkatkan produktivitas sebesar 1,032 lembar/tahun/orang.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas data maka dapat disimpulkan bahwa data dari masing – masing variabel berdistribusi normal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel korelasi Tabel 4.5 uji normalitas data. Menurut Singgih (2008) dalam kaidah SPSS data penelitian dinyatakan normal bila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dari hasil penelitian nilai signifikan dari umur sebesar 0,701, nilai signifikan dari pelatihan 0,452 dan nilai signifikan dari pengalaman sebesar 0,217 sehingga dapat ditarik kesimpulan distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji multikolinaritas

Meskipun antara variable-variabel memiliki korelasi namun tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 4.5 untuk Sig. (1-tailed).

Korelasi antara umur terhadap pelatihan 0,179 umur terhadap

pengalaman 0,168 dan pelatihan terhadap pengalaman 0,225. Hubungan antara variable bebas yang ditentukan oleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Memenuhi uji asumsi klasik bahwa pada model regresi yang bagus variable-variabel independen seharusnya tidak berkorelasi satu dengan yang lain.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 4.9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.641	6.36762

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan, Umur

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Angka R square adalah 0,659 Hal ini berarti 65,9% dari variasi produktivitas bisa dijelaskan oleh variabel umur, pelatihan dan pengalaman. Sedangkan sisanya 34,1 % (100 % - 65,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

d. Uji hipotesis

1) Uji Hipotesis Simultan

Pada penelitian ini digunakan dengan uji F atau Anova dimana dilakukan untuk pengujian lebih dari dua sampel,

dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan (jelas) antara rata-rata hitung beberapa kelompok data.

Memenuhi kaidah pengambilan keputusan yakni :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_1, b_2, b_3 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Dasar pengambil keputusan :

(1). Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F Tabel :

a. Jika statistik hitung (angka t output $>$ statistik Tabel (tabel F) maka H_0 ditolak.

b. Jika statistik hitung (angka t output $<$ statistik Tabel (tabel F) maka H_0 diterima.

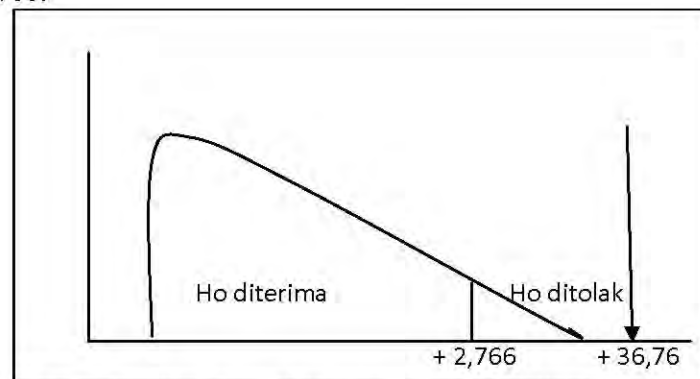
F hitung dari output adalah 36,763

Statistik tabel dapat dicari dengan cara :

a. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% (untuk uji satu sisi)

b. Df atau derajat kebebasan = jumlah data - 4 atau $61 - 4 = 57$.

Maka nilai F Tabel adalah untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 57$ adalah 2,766.



Gambar 4. 2 Daerah keputusan untuk uji F

Karena $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($36,763 > 2,766$) atau F_{hitung} berada diluar daerah H_0 diterima, maka keputusannya H_0 ditolak. Dari uji ANOVA atau F test, didapat F_{hitung} 36,763 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan adalah jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi produktivitas tenaga kerja atau bisa dikatakan umur, pelatihan dan pengalaman secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas.

2). Hipotesis Parsial

Uji ini digunakan menganalisis bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.10 Koofisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	15.421	7.231				2.133	.037		
Umur	.956	.119	.632	8.033	.000	.701	.729	.621	.967	1.034
Pelatihan	.154	.031	.394	5.027	.000	.452	.554	.389	.973	1.028
Pengalaman	1.032	.458	.177	2.254	.028	.217	.286	.174	.971	1.030

Sumber : Data Olahan 2010

Untuk melakukan uji hipotesis parsial (uji t) harus memenuhi kaidah hipotesis yang telah dibuat.

a) Umur berpengaruh terhadap produktivitas

Memenuhi kaidah pengambilan keputusan yakni :

$H_0 : b_1 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_1 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Dasar pengambil keputusan :

Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t Tabel :

a. Jika statistik hitung (angka t output $>$ statistik Tabel (tabel t) maka H_0 ditolak.

b. Jika statistik hitung (angka t output $<$ statistik Tabel (tabel t) maka H_0 diterima.

t hitung dari output adalah 8,033.

Statistik tabel dapat dicari dengan cara :

1. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% (uji satu sisi)

2. Df atau derajat kebebasan = jumlah data -1 atau $61-1 = 60$.

Maka nilai t Tabel adalah untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 60$ adalah 1,671.

Karena t hitung $>$ dari t Tabel ($8,033 > 1,671$) atau t hitung berada diluar daerah H_0 diterima maka keputusannya H_0 ditolak.

Artinya bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Akan tetapi pengaruhnya seperti yang dijelaskan gambar 2.1 bahwa pada umur diatas 55 tahun produktivitas bergerak turun sejalan meningkatnya umur. Hal ini sejalan dengan kekutan fisik pada saat menenun (karena pada umumnya ibu-ibu atau mama-mama yang

bekerja tidak tahan duduk terlalu lama) dan faktor kelelahan mata saat mengikat juga saat menenun apabila terjadi kekeliruan maka harus dilakukan pencungkilan dan perhitungan ulang. Umumnya mereka dalam sehari 5 sampai 8 jam dan untuk menghasilkan satu lembar selendang biasanya memakan waktu 2 hari kerja.

b) Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas

Memenuhi kaidah pengambilan keputusan yakni :

$H_0 : b_2 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_2 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Dasar pengambil keputusan :

(1). Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t Tabel :

a. Jika statistik hitung (angka t output $>$ statistik Tabel (tabel t) maka

H_0 ditolak.

b. Jika statistik hitung (angka t output $<$ statistik Tabel (tabel t) maka

H_0 diterima

t hitung dari output adalah 5,027.

Statistik tabel dapat dicari dengan cara :

1. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% untuk uji satu sisi.

2. Df atau derajat kebebasan = jumlah data -1 atau $61-1 = 60$.

Maka nilai t Tabel adalah untuk $\alpha = 0,025$ dan $df = 60$ adalah 1,671.

Karena t hitung $>$ dari t Tabel ($5,027 > 1,671$) atau t hitung berada diluar daerah H_0 diterima maka keputusannya H_0 ditolak.

Artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pelatihan yang dilakukan oleh instansi pembina (Dinas

Koperasi,UKM, Perindustrian dan perdagangan) masih kurang hal ini karena dilakukan dalam setahun maximal 36 jam kerja sesuai dengan program kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun berjalan.

c) Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas

Memenuhi kaidah pengambilan keputusan yakni :

$H_0 : b_3 > 0$; Pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

$H_a : b_3 < 0$; Pengaruh signifikan terhadap produktivitas

Dasar pengambil keputusan :

(1). Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t Tabel :

a. Jika statistik hitung (angka t output $>$ statistik Tabel (tabel t) maka

H_0 ditolak.

b. Jika statistik hitung (angka t output $<$ statistik Tabel (tabel t) maka

H_0 diterima.

t hitung dari output adalah 2,254.

Statistik tabel dapat dicari dengan cara :

1. Tingkat signifikansi (α) adalah 5% untuk uji satu sisi

2. Df atau derajat kebebasan = jumlah data -1 atau $61-1 = 60$.

Maka nilai t Tabel adalah untuk $\alpha = 0,025$ dan $df = 60$ adalah 1,671.

Karena t hitung $>$ dari t Tabel ($2,254 > 1,671$) atau t hitung berada diluar daerah H_0 diterima maka keputusannya H_0 ditolak.

Artinya bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pengalaman yang diketahui dari para pengrajin tenun ikat adalah proses pembelajaran secara turun temurun dan pengalaman saat mengikuti palatihan.

Perbandingan hasil penelitian dengan hasil penelitian terdahulu.

Agar dapat memahami lebih mendalam tentang hubungan antar variabel dapat digambarkan melalui beberapa data tabulasi silang antar variable sebagai berikut :

Tabel 4.11 Tabulasi Umur dan Pelatihan

Pelatihan (Jam)	Usia					
	≤ 35		36 – 50		≥ 51	
	N	%	N	%	N	%
36	1	20	5	10,42	-	-
72	1	20	6	12,5	6	75
108	-	-	28	58,33	2	25
126	3	60	9	18,75	-	-
Jumlah	5	100	48	100	8	100

Sumber : Data Olahan 2010

Berdasarkan table 4.11 diatas dapat di jelaskan bahwa pelatihan pada kelompok usia 36 -50 tahun untuk waktu pelatihan diatas 108 jam sebesar 58,33 % dari 48 orang responden dan 18,75 % memiliki waktu pelatihan sejumlah 126 jam. Selain hubungan antara variabel bebas tersebut dapat digambarkan hubungan masing-masing varibel bebas terhadap produktivitas sebagai berikut :

Tabel 4.12 Tabulasi Umur dan Pengalaman

Pengalaman (Tahun)	Usia					
	≤ 35		36 – 50		≥ 51	
	N	%	N	%	N	%
≤ 5	1	2,0	2	4,2	-	-
6 -9	1	20	11	22,9	1	12,5
10 – 12	3	60	35	72,9	7	87,5
Jumlah	5	100	48	100	8	100

Sumber : Data Olahan 2010

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat di jelaskan bahwa pengalaman kerja pada range 10 -12 tahun adalah paling banyak pada usia 36 - 50 tahun atau sebesar 72,90 % dari 48 orang dari kelompok umur tersebut. Namun secara umum pengalaman kerja 10 – 12 tahun sebesar 73,77 %, pada range 6 – 9 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 21,31 %.

Gambaran diatas menunjukkan hubungan pengalaman dan umur bertanding lurus artinya semakin meningkatnya umur pengrajin, pengalaman semakin meningkat pula.

Hal ini sesuai dengan teori Gunawan(1995), Tutuhatunewa(1998), Budi (2001), dan Reksasudharma (1989) mengatakan pengalaman kerja dan umur mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas.

Tabel 4.6 menggambarkan bahwa pada umur 36 -50 tahun produktivitas cenderung meningkat dan pada umur ≥ 51 tahun keatas produktivitas cenderung menurun. Ternyata tampilan dalam Tabel

coefficients memperlihatkan bahwa $p\text{-value (sig)}$ sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga variabel umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Naylor (1990) yang menunjukkan bahwa hubungan antara umur dan produktivitas tidak linier. Pada umur lebih rendah (di bawah 35 tahun), produktivitas naik, pada umur lebih tinggi (antara 35 sampai 50 tahun) produktivitas menjadi stabil serta pada umur lebih tinggi lagi produktivitas turun. Sejalan dengan teori ini maka variabel umur berpengaruh signifikan terhadap hasil produktivitas.

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas diketahui bahwa semakin banyak waktu pelatihan yang diikuti maka semakin meningkat pula produktivitasnya. Ternyata tampilan dalam Tabel coefficients memperlihatkan bahwa $p\text{-value (sig)}$ sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$. Artinya variabel pelatihan secara individu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Jika dilihat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh The Kian Wie (1988), Anggrawan (2009) dan Reksasudharma (1989) menemukan bahwa faktor pelatihan merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di industri kecil di Indonesia. sehingga pelatihan perlu diperhitungkan karena kualitas ini berpengaruh terhadap keragaman kerja yang produktif, terbukti dari table 4.7 diketahui semakin lama waktu yang diikuti dalam pelatihan maka dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa meningkatnya pengalaman, maka produktivitas meningkat. Terlihat pada jumlah tahun pengalaman antara 10 – 12 tahun sebesar 73,77 % dari 61 responden. Pada kelompok pengalaman 10 -12 tahun jumlah responden terbanyak pada kelompok produktivitas > dari 90 lembar/orang/tahun atau sejumlah 40 % dari 45 responden. Sedangkan untuk responden dengan pengalaman dibawah 10 tahun sejumlah 16 orang atau sebesar 26,23 % memiliki produktivitas tertinggi pada range 81-90 lembar/orang/tahun. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (1995), Simanjuktak (1997) menemukan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja di industri kecil kulit di Jawa Tengah. Dan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Winardi (1997) bahwa senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu. Sedangkan menurut Syukur (2001) pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Sentra industri kecil di Desa Bungamuda merupakan usaha yang dilakukan secara berkelompok dan atau masing-masing dengan menggunakan teknologi tradisional yang sama, bahan baku dan bahan penolong yang sejenis dan menghasilkan produk dengan spesifikasi (motif) yang sama serta dipasarkan secara bersama-sama dan atau masing-masing di pasar lokal.
2. Nilai $R = 0,659$ menunjukkan bahwa Variabel Umur, pelatihan dan pengalaman mempengaruhi produktivitas sebesar 65,90 % sedangkan sisanya sebesar 34,10 % dipengaruhi oleh variable lain.
3. Variabel Umur, Pelatihan, dan Pengalaman secara simultan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sentra kerajinan tenun ikat di Desa Bungamuda Kecamatan Ile Ape Kabupaten Lembata.
4. Secara parsial variabel umur secara signifikan dan positif mempengaruhi produktivitas, tetapi pada rentang umur tertentu produktivitas menurun, menunjukkan masing-masing variabel bebas mempengaruhi produktivitas. Hal ini untuk variabel umur ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 45,6557 lembar/orang/tahun dan berdasarkan koefisiennya 0,956 menunjukkan bahwa setiap kenaikan umur 1 tahun maka produktivitas cenderung naik sebesar 0,956 lembar/tahun/orang, sedangkan untuk pelatihan nilai rata-ratanya sebesar 96,7869 lembar/orang/tahun dan berdasarkan koefisiennya 0,154 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1

jam pelatihan maka produktivitas cenderung naik sebesar 0,154 lembar/tahun/orang, dan untuk pengalaman nilai rata-rata sebesar 10,0984 lembar/orang/tahun dan berdasarkan koefisiennya 1,032 menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengalaman selama 1 tahun dapat meningkatkan produktivitas sebesar 1,032 lembar/tahun/orang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas menjelaskan pengaruh 3 variabel yakni umur, pelatihan dan pengalaman. Pada produktivitas ada 34,10 % kontribusi variable-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas pengrajin tenun ikat di Sentra Bungamuda yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

C. Saran

Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa hal yang perlu dilakukan, diperhatikan dan diperbaiki dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada kerajinan tenun ikat di desa Bunga Muda diantaranya :

1. Meningkatkan produktivitas pengrajin tenun ikat dengan pelatihan teknis yang diberikan secara intensif oleh Instansi Pembina teknis dalam hal ini Dinas Koperasi,UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lembata, melalui penerapan konsep tepat guna dan metode gugus kendali mutu serta pembinaan yang berorientasi keinginan pasar untuk kemakmuran dan keuntungan ekonomi serta memfasilitasi dalam pemasaran, juga Dinas Sosnaker dan BPMD dalam hal pendampingan dan pemberian bantuan peralatan;

2. Pembinaan dan pendampingan ditingkatkan secara rutin dan berkala terhadap pengrajin usia produktif (30 – 45 tahun), dan perlu di angkat petugas penyuluh industri dan ditempatkan pada setiap lokasi binaan.
3. Alih teknologi untuk menggantikan teknologi tradisional dalam hal penggunaan zat pewarna dan prosesnya sehingga tahan lama dan tidak mudah luntur dan pudar.
4. Agar tradisi ini tidak hilang dan punah maka disarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Lembata, membuat kebijakan untuk membudayakan tradisi ini pada generasi penerus dalam kurikulum pendidikan seperti Muatan Lokal bagi SD, SMP dan SMU .

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimus,(1996). "*Strategi Pengembangan Industri Kecil: Agar Mengangkat Harkat dan Martabat Si Kecil*. Majalah Media,91 (XVII),3-5.
- Agrawal, R.C. and E.O. Heady. (1972). *Operations Research Methods for Agriculture Decisions*. Ames, Iowa State University Press.
- Anggriawan,H.S. (2009). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Abebersa Pratama. Diambil dari : <http://library.Gunadarma.ac.id/abstraction/10206429-ssm-fl-pdf>.
- Badan Pusat Statistik, (1997). *Statistik Indonesia*. Jakarta
- Badan Pusat Statistik, (2004). *Statistik Industri Besar dan Kecil*. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik, (2008). *Statistik Industri Besar dan Kecil*. Jakarta.Sakernas.
- Becattini, G. (1990). The Marshallian Industrial District as a Socioeconomic Notion. In F. Pyke, G. Becattini & W. Sengenberger (Eds.), *Industrial Districts and Inter-Firm Cooperation in Italy*. Geneva: ILO.
- Djauzak, A.(1994). "*Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*". Jakarta: Balai Pustaka.
- Bennis, Warren. (1994). *On Becoming a Leader*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media.
- Bernadino H. Jhon and Russel Joyee E.A.(1993). *Human Resources Management*, Me Graw Hill.
- Blocher, Chen, Lin (2000). *Manajemen Biaya*, Terjemahan A. Susty Ambarriani. Salemba Empat, Mc. Graw-Hill, Terjemahan
- Budi, A. A. S. 2001. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tahu di Kotamadya Bogor*. Skripsi Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Collonia Willner (1998). *Practical Intelegence at Work: Rela anf environment*. Psikology and Aging.
- Departemen Perindustrian dan Perdagangan. 2007. *Keputusan Menteri Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia Mengenai Perizinan Bidang Industri, Bidang Hukum dan Organisasi*. Deperindag Jakarta.
- PDIKM Kabupaten Lembata, (2009). *Rekapitulasi Data Industri Kecil Kabupaten Lembata*.Lewoleba
- Djauzak, A.(1994). "*Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana*

Pembangunan Bangsa". Jakarta: Balai Pustaka. Diambil dari <http://etd.eprints.ums.ac.id/1865/1/B100030159.pdf>.

- Gaspersz, V.(1992), *Analisis Sistem Terapan Berdasarkan Pendekatan Teknik Industri*, Bandung: Penerbit Tarsito.
- Gomes,Faustino Cardoso.(1995).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama:Yogyakarta.Andi Offset.
- Gunawan,(1995).*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Gudjarati, R., (1995). *Econometrics*. Prentice Hall. Singapore.
- Gujarati,D. (1995), *Basic Econometrics*. (3rd edition ed.), New York, Mc-Graw Hill Inc.
- Hadiwiryo, Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama Bandung: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu SP. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara
- Herjanto,E. (1997). *Manajemen Produksi dan Operasi*. STIE – IPWI. Sep. 1996.
- Hill, H.(1990). Indonesia's Industrial Transformation Part I. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*. 26(2), 79-120.
- Hill, H.(1990). "Indonesia's Industrial Transformation Part II". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*. 26 (3), 75-105.
- Hansen, J. and E. Mowen, (1997). *Management Accounting*. Southwestern College Publishing. Cincinnati, Ohio.
- <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/> Pengujian Model Regresi untuk Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja: Kasus Industri Kecil di Jawa Tengah (Indrawati & Richard Von Llewelyn)
- Indrawati. (1998). *Pengendalian Mutu dan Produktivitas Tenaga Kerja di Industri Kecil 'Segala Lancar' di Semarang*. Skripsi Program S-1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Kuncoro, M. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Kuncoro, M. (2002). *Analisis Spasial dan Regional: Studi Aglomerasi dan Kluster Industri Indonesia*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

- Kaimuddin, N. (1996). "Hubungan Kerja dan Produktivitas". *Majalah Manajemen Science*. 33 , 11.
- Kusriyanto, Bambang. (1984). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: PT. Pustaka.
- Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-22.
- Little, I.M.D., (1987). Small Manufacturing Enterprises in Developing countries. *World bank Economic Review*. Vol 1, No.2, 203-205.
- Muchsinati, Evi Silvana. (2001). *Repositioning dan Perubahan Peran Fungsi Departemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Keunggulan Kompetitif*. *Usahawan* 03 (XXX), 3-8.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Alumni : Bandung
- Marzuki , 1991, *Metode Riset*, BPFE UII, Yogyakarta.
- Mali, Paul (1978). *Improving Total Productivity*. Canada: Jhon Wiley and Sons.Inc.
- Manuaba, A. (1992). Pengaruh Ergonomi Terhadap Produktivitas, dalam seminar Produktivitas Tenaga Kerja. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Sosial*. UGM Press : Yogyakarta.
- Nasution S., 2001, *Metode Research*, Bina Aksara, Jakarta
- Naylor, R. (1990). "Wage Trends in Rice Production on Java: 1976-1988". *Bulletin of Indonesian Economic Studies*. 26 (2), 133-156.
- Pandji Anoragi. (1995). BUMN, Swasta, dan Koperasi, Tiga Pelaku Ekonomi. Jakarta. Pustaka Jaya.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP : Jakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Seni Usaha*. Jakarta : PT. Binaman Teknika Aksara.
- Rabellotti, R. (1994). Industrial Districts in Mexico: the case of the footwear industry in Guadalajara and Leon. In P. O. Pedersen, A. Sverrisson & M. P. v. Dijk (Eds.), *Flexible Specialization: The dynamics of small-scale industries in the South* (pp. 131-146). London: Intermediate Terhnology Publications.
- Reksasudharma, C. (1989). Peningkatan Produktivitas dan Mutu. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 1 No. 5. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

- Rivai, V., Basri, A., F., M., 2005. *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : Penerbit PT Grafindo Raja Persada
- Robbins,(2001). *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*, Jakarta:PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. (2010). *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sinungan, (2008). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta:Bumi Aksara.
- Sikula,A.E.(1981). *Personel Administration and Human Resources manaj*. Jhon Willey and Sons.Inc.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, D. N. (1997). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas Kerja Pengrajin Rotan*. Skripsi Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Sjafri, Tb ,(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*, Jakarta:Ghalia Indonesia
- Syarif, Rusli.1991. *Produktivitas*. Angkasa : Bandung.
- Saputra, W. E. (1997). *Analisis Pola Kemitraan Pada Industri Kerajinan Ukir Kayu dan Mebel di Kabupaten Jepara*. Skripsi. Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB Bogor.
- Simamora, Henry, (2001). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta : YKPN.
- Sondang P.Siagian,Prof.DR., (2001). *Kiat Meningkatkan produktivitas Kerja*, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Seri Produktivitas Indonesia, Maret (1991). Nomor : 1, Departemen tenaga Kerja RI-Pusat Produktivitas
- Syukur, (2001). "*Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*", Semarang : Medya Wiyata.
- Sutjiono.(1997), Supono (1996), Soekarno (1997,1998). Pengaruh Tingkat Pendidikan Motivasi, Usia dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Oleh Dedi Aryanto.

- Soedomo, (9183). Pidato Pengantar Menteri Tenaga Kerja RI dalam upacara pelantikan Dewan produktivitas Nasional, 25 juni 1983.
- Tenaga Kerja di Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra
- Tambunan, T. (1997). *Peranan Industri Kecil dalam Meningkatkan Nilai Tambah Ekonomi di Pedesaan*. Symposium Seminar Industri Kecil Universitas Kristen Indonesia. Jakarta.
- Tambunan, T. T. H. (2001). *Industrialisasi Di Negara Sedang Berkembang Kasus Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tambunan, T. (1999). *Perkembangan Industri Skala Kecil Di Indonesia*. Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya.
- Tarwaka, Bakri, S.H.A, Sudiajeng L.(2004). Ergonomi untuk keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas UNIBA Press, Surakarta.
- Tutuhatunewa, A. (1998). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecil Sepatu*. Skripsi Jurusan Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. IPB Bogor.
- The Kian Wie, 1988. *Industrialisasi Indonesia: Analisis dan Catatan Kritis*. Pustaka Sinar Harapan.
- Usaha Kecil 'Gunung Sari Intan' di Surakarta . Skripsi Program S-1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
- Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945. Pasal 27. Jakarta.
- Vanotti, M.B. and L.G. Bundy, (1994). "An Alternative Rationale for Corn Nitrogen Fertilizer Recommendations". *Journal of Production Agriculture*. 7:243-249.
- Warr,P.(1994). Age and Job Performance, In: Snel, Jan Crème.
- Werther, W.B and Davis, K.(1985). *Human Resources and Personnel Management*. Mc Graw – Hill, mc:1996
- Winardi. J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- <http://books.google.co.id/books?id=Aqiyqcxm63AC&pg=PA117&lpg=PA117&dq=Jurnal+Produktivitas+Depnaker&source=bl&ots=vcZnF0BqfY&sig=I4NZ0exuyn2qtaeimAS0H1duohk&hl=id&ei=ID71Sq3mNJr26gPdwcUI&s>

[a=X&oi=book_result&ct=result&resnum=2&ved=0CAoQ6AEwAQ#v=onepage&q=Jurnal%20Produktivitas%20Depnaker&f=true](#)

<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/15588/15580>

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PERTANYAAN

**DALAM RANGKA MENGADAKAN PENELITIAN PADA SENTRA
KERAJINAN TENUN IKAT DI DESA BUNGA MUDA, KECAMATAN
ILE APE, KABUPATEN LEMBATA**

Petunjuk Pengisian:

Bapa dan Ibu yang terhormat; kami mohon kesediaannya untuk mengisi / menjawab beberapa pertanyaan di bawah ini dengan sejujurnya sesuai keadaan atau kondisi yang sebenarnya; dengan cara mengisi titik-titik dan melingkari salah satu jawaban yang paling tepat di bawah ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu sebelumnya kami mengucapkan terima kasih.

I. INFORMASI UMUM / IDENTITAS KELOMPOK

1. Nama KUB :
2. Status KUB : (aktif / tidak aktif)
3. Penanggungjawab/Ketua :
4. Alamat KUB :
 - Jalan/Dusun :
 - RT/RW :
 - Desa :
 - Kecamatan :
 - Kabupaten :
5. Bidang Usaha :
6. Cabang Industri Kerajinan :

7. Tahun Berdiri :
8. Jumlah Tenaga Kerja/Anggota :
9. Hari Kerja :
10. Jam Kerja :
11. Rata-Rata Kehadiran Anggota :
12. Prosedur Kerja :

II. INVESTASI

- a. Jenis Mesin dan Peralatan yang digunakan untuk proses produksi

No	Jenis/Alat	Jumlah	Satuan	Nilai (Rp)
A. Peralatan Tenun				
1	Alat Tenun (Gedoggan)			
2	Pedang			
3	Pemidang			
4	Jantra			
5	Lain-lain			
B. Pencelupan				
1	Wajan/Kuali			
2	Ember			

III. MODAL KERJA

- 1..Modal kerja yang digunakan untuk produksi perhari/bulan/tahun
sebesar : Rp.

2. Apakah jenis modal kerja yang dimiliki adalah:

- a. modal sendiri
- b. Pinjaman
- c. Hibah

3. Jika merupakan modal sendiri atau pinjama atau hibah, berapa

Rp.....

Jika pinjaman bagaimana cara

mencicilnya?.....

4. Jenis dan kebutuhan bahan baku/bahan penolong untuk proses produksi per selendang?

No	Jenis bahan baku/penolong	Jumlah	satuan	Nilai (Rp)
1	Benang			
2	Tali Rafia			
3	Pewarna			
	a. Alami			
	b. Kimiawi(obat)			
4	Bahan bakar			

IV. PRODUKSI

1. Jenis dan kapasitas produksi yang paling dominan per hari/bulan/tahun:

2.

No	Jenis Produksi	Jumlah	Satuan	Nilai (Rp)
1	Selendang			
2	Nowing			
3	Sarung			

3. Berapa lama menyelesaikan satu

selendang?.....

V. ASPEK PEMASARAN

1. Didalam menjual produk atau hasil kerja, jalur distribusi atau pembagian mana yang dipergunakan?

- a. Produsen – konsumen akhir
- b. Produsen – Pengecer – Konsumen
- c. Produsen – Dinas Koperindag – Konsumen akhir
- d. Produsen – PKK desa - Dinas Koperindag – Konsumen akhir
- e. Produsen – Distributor – pengecer – konsumen akhir
- f. Lainnya, mohon sebutkan,

2. Pemasaran Produk

a. Dalam Negeri : %

Tujuan :

1.

2.

3.

b. Luar Negeri :%

Tujuan :

1.

2.

3.

3. Dalam melakukan pemasaran ekspor, pelaksanaannya dilakukan sendiri atau lewat pihak lain

.....

Apabila lewat pihak lain , mohon sebutkan

.....

VI. PENDIDIKAN

1. Apakah Bapak/Ibu pernah sekolah?

a. Ya

b. Tidak

2. Kalau jawabannya ya, maka sekolah sampai kelas berapa/tamat apa?

.....

3. Apakah di sekolah Bapak/Ibu pernah diajarkan pelajaran tentang tenun ikat?

a. Ya

b. Tidak

4. Apakah pernah mengikuti pelatihan tenun ikat ?

a. Ya

b. Tidak

5. Kalau jawaban ya, maka yang menyelenggarakan pelatihan itu siapa?

6. Kapan diselenggarakan pelatihan tenun ikat itu?

7. Berapa kali Bapak/Ibu mengikuti pelatihan tenun ikat?

8. Apakah dengan mengikuti pelatihan tersebut dirasakan ada perubahan dan perbaikan dalam proses tenun ikat?

- a. ada
- b. Tidak

9. Kalau jawabanya ada, maka apa saja yang dirasakan dalam perubahan dan perbaikan itu? Sebutkan:

VII. USIA ANGGOTA KUB

1. Berapakah Usia / Umur

Bapak/Ibu?..... Tahun

VIII. PEGALAMAN KERJA

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu menjadi anggota KUB?.....

a. Mulai tahun berapa Bapak/Ibu melakukan kegiatan menenun?.....

2. Aktifitas/kegiatan apa saja yang dikerjakan setiap hari dalam KUB ini?

- a.....
- b.....
- c.....
3. Apakah pernah bekerja di Luar daerah?
- a. Pernah b. Tidak pernah
4. Kalau pernah dimana? Dan Berapa lama?.....
5. Sejak kapan melakukan kegiatan menenun?..... dan Apakah setelah itu pernah merantau dan kembali lagi untuk bekerja?
.....
6. Biasanya membuat produk apa saja?
- a. Selendang
- b. Sarung
- c. Nowing
7. Kalau membuat selendang berapa lama waktu yang dibutuhkan, Mulai dari motif sampai jadi selendang?
.....(akan dikonfersi dalam jam kerja)
8. Dalam 1 (satu) bulan bisa menghasilkan berapa selendang?
.....
9. Dalam sebulan yang dijual berapa banyak?
.....

10. Harga 1 (satu) lembar selendang berapa?

.....

11. Selendang tersebut langsung dijual atau di titip?

.....

12. Kalau dititip dimana tempat penitipan?

.....

13. Dalam bekerja apakah sendiran atau berkelompok?

.....

14. Sejak kapan bekerja secara berkelompok?

.....

15. Dalam 1 (satu) minggu berapa hari bekerja (tenun ikat)?

.....

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 2

Data Produktivitas, Umur, Pelatihan dan Pengalaman

No	PRODUKSI/TAHUN (LEMBAR)	Umur	PELATIHAN	PENGALAMAN (THN)
1	50	30	126	5
2	51	33	72	6
3	74	35	126	10
4	74	36	126	11
5	73	34	126	12
6	75	37	126	10
7	74	36	126	12
8	77	40	72	8
9	76	40	72	12
10	77	40	72	8
11	79	41	72	10
12	81	42	108	9
13	81	42	108	10
14	82	43	108	5
15	81	42	108	12
16	82	43	108	8
17	83	43	108	10
18	84	44	108	11
19	85	45	108	12

No	PRODUKSI/TAHUN (LEMBAR)	Umur	PELATIHAN	PENGALAMAN (THN)
20	86	45	108	10
21	88	46	108	10
22	89	47	108	9
23	92	48	108	12
24	92	48	108	10
25	92	48	108	10
26	92	48	108	9
27	95	48	108	11
28	95	48	108	10
29	96	49	108	12
30	96	49	126	11
31	97	50	126	12
32	97	50	126	10
33	97	50	126	11
34	96	50	126	12
35	99	50	126	10
36	98	50	108	12
37	98	50	108	8
38	96	50	108	12
39	96	50	108	8
40	95	49	108	10

No	PRODUKSI/TAHUN (LEMBAR)	Umur	PELATIHAN	PENGALAMAN (THN)
41	94	49	108	9
42	93	49	108	10
43	93	50	108	5
44	93	50	108	12
45	90	47	108	8
46	91	56	108	10
47	89	56	108	11
48	85	57	72	12
49	83	58	72	10
50	82	58	72	9
51	84	58	72	12
52	81	58	72	10
53	80	60	72	10
54	76	40	72	9
55	75	40	72	11
56	75	40	36	10
57	76	40	36	10
58	75	38	36	12
59	73	38	36	12
60	72	39	36	12
61	70	35	36	12

Lampiran 3

Regression

Notes		
Output Created		13-Jul-2010 20:38:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /PARTIALPLOT ALL /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:02.250
	Elapsed Time	00:00:02.313
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1792 bytes

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	84.4426	10.63254	61
Umur	45.6557	7.02350	61
Pelatihan	96.7869	27.13246	61
Pengalaman	10.0984	1.82305	61

Correlations

		Produktivitas	Umur	Pelatihan	Pengalaman
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.701	.452	.217
	Umur	.701	1.000	.120	.125
	Pelatihan	.452	.120	1.000	-.099
	Pengalaman	.217	.125	-.099	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000	.047
	Umur	.000	.	.179	.168
	Pelatihan	.000	.179	.	.225
	Pengalaman	.047	.168	.225	.
N	Produktivitas	61	61	61	61
	Umur	61	61	61	61
	Pelatihan	61	61	61	61
	Pengalaman	61	61	61	61

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman, Pelatihan, Umur ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.641	6.36762

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan, Umur

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4471.892	3	1490.631	36.763	.000 ^a
	Residual	2311.157	57	40.547		
	Total	6783.049	60			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pelatihan, Umur

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	15.421	7.231				2.133	.037		
Umur	.956	.119	.632	8.033	.000	.701	.729	.621	.967	1.034
Pelatihan	.154	.031	.394	5.027	.000	.452	.554	.389	.973	1.028
Pengalaman	1.032	.458	.177	2.254	.028	.217	.286	.174	.971	1.030

a. Dependent Variable: Produktivitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Umur	Pelatihan	Pengalaman
1	1	3.907	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.062	7.958	.01	.01	.80	.11
	3	.022	13.281	.01	.51	.11	.59
	4	.009	20.731	.99	.47	.09	.29

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.2853	96.9958	84.4426	8.63316	61
Residual	-1.87254E1	9.83604	.00000	6.20639	61
Std. Predicted Value	-2.335	1.454	.000	1.000	61
Std. Residual	-2.941	1.545	.000	.975	61

a. Dependent Variable: Produktivitas

Lampiran 4

Foto Alat Tenun



UNIVERSITAS TERBUKA

- Wulo
- Guruh
- Hapit
- Seligur



- Pemidang