ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL BATIK CAP SEMARANGAN DI KOTA SEMARANG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Nur Indriani Dewi
NIM. 12020113140085

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun	:	Nur Indriani Dewi
Nomor Induk Mahasiswa	:	12020113140085
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi	:	**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL BATIK CAP SEMARANGAN DI KOTA SEMARANG**
Dosen Pembimbing	:	Dra. Herniwati Retno Handayani, MS.

Semarang, 07 Maret 2018

Dosen Pembimbing,

(Dra. Herniwati Retno Handayani, MS.)
NIP. 19551128 198103 2004

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun	:	Nur Indriani Dewi
Nomor Induk Mahasiswa	:	12020113140085
Fakultas/Jurusan	:	Ekonomi / Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
Judul Skripsi	:	**ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL BATIK CAP SEMARANGAN DI KOTA SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Maret 2018

Tim Penguji :

1. Dra. Herniwati Retno Handayani, MS. (.....)
2. Banatul Hayati, S.E., M.Si. (.....)
3. Dr. Jaka Aminata, SE.,MA. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Nur Indriani Dewi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL BATIK CAP SEMARANGAN DI KOTA SEMARANG** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 07 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,

(Nur Indriani Dewi)
NIM. 12020113140085

ABSTRAK

Istilah "produktivitas" biasanya mengacu pada produktivitas tenaga kerja, yang didefinisikan sebagai jumlah output yang diproduksi di perusahaan, industri, atau curahan jam kerja. Produktivitas tenaga kerja juga memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan sukses tidaknya suatu industri kecil. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka perlu diperhatikan faktor-faktor dalam menunjang produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan, upah, keterampilan, usia, curahan jam kerja, tanggungan keluarga dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil batik Semarangan di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung pada 70 responden tenaga kerja industri kecil batik Semarangan di Kota Semarang, dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Metode yang digunakan untuk menganalis penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel upah, keterampilan, curahan jam kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil batik Semarangan di Kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan, usia, dan tanggungan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil batik Semarangan di Kota Semarang.

Kata Kunci : produktivitas tenaga kerja , pendidikan, upah, keterampilan, usia, curahan jam kerja, tanggungan keluarga dan pengalaman kerja.

ABSTRACT

The term "productivity" usually refers to labor productivity, defined as the amount of output produced, industry, or work hours. Labor productivity is also an important role in determining the success or failure of a small industrial. To achieve a high labor productivity then the small industrial need to concerned to the factors that supporting labor productivity, because with high productivity will be able to guarantee the survival of the small industrial.

This research aims to analyze the effect of variable education, wages, skills, age, work hours, family dependants, and work experience of small industrial labor productivity batik Semarangan in Semarang city. In this research using primary data directly through interviews on 70 respondents small industrial labor batik Semarangan in Semarang city, with a list of questions has been prepared. The tool of analysis used to analyze in the research was Multiple Linear Regression.

The results of this research indicate that the variable wage, skills, work hours and work experience a positive and significant impact on the productivity of industrial labor small batik Semarangan in Semarang city. While the education, age, and family dependants variables do not affect significantly the productivity of industrial labor small batik Semarangan in Semarang city.

Keywords: labor productivity, education, wages, skills, age, work hours, family dependants, and work experience.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayahnya serta bantuan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Batik Cap Semarangan Di Kota Semarang". Skripsi ini disusun guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada Program Sarjana (S1) Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Bimbingan, dorongan dan bantuan dari pengajar, rekan-rekan serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan dapat mencapai hasil sebaik mungkin. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Akhmad Syakir Kurnia S.E, M.Si, Ph.D. selaku Kepala Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Ibu Dra. Herniwati Retno Handayani, MS., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Dr. Agr. Deden Dinar Iskandar SE, MA. selaku Dosen Wali yang telah memberikan ilmu, masukan dan nasihat selama perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Bapak dan Ibu Dosen Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh pegawai di lingkungan kampus FEB Undip, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Semarang serta Dinas Perindustrian Kota Semarang, terima kasih atas bantuannya.
7. Seluruh responden dalam penelitian ini, yaitu tenaga kerja industri batik yang rela meluangkan waktu dan komunikatif dalam pengumpulan data penelitian ini.
8. Kedua orangtua, Bapak Kadarpono dan Ibu Faridah Kanap yang senantiasa mendoakan, memberikan kasih sayang, selalu memberi semangat agar tidak cepat menyerah, serta memberi dukungan baik dalam bentuk moral maupun materi tanpa batas yang telah diberikan kepada penulis sampai sekarang ini.
9. Adik – adik, Isma dan si kembar Robi dan Romi yang selalu memberikan keceriaan, tawa, hiburan dan juga semangat kepada penulis.
10. Sahabat – sahabat , Dhanny, Tifa, Dinda, Nia, Oci, Rahiel, Irum, Tasya, Roro, Ayu, Nina, Ajeng, Mitha, Rizka, Javid, Dici, Alip, Terima Kasih

kepada kalian semua yang selalu menghibur, menjadi tempat untuk berkeluh kesah, memberikan canda tawa, dan semangat kepada penulis.

11. Teman – teman di masa perkuliahan, Rosa, Debby, Nurul, Alfa, Wilda, Grace, Mayang, Egha, Acid, Aul, Kiki, Gembul, Tyo, Indra, Firman, Firmansyah, Andi, Anfari dan anak gondang lainnya, Terima kasih atas canda tawa, semangat dan hiburan dari kalian semua selama masa perkuliahan hingga sekarang ini.
12. Teman – teman IESP 2013, temen-teman konsentrasi publik, teman – teman sebimbingan dan seperjuangan, Ridho, Amir, Salsa, Grace, dan Risa yang tidak pernah berhenti memberi semangat dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi serta selalu terbuka untuk bertukar pikiran seputar materi skripsi.
13. Keluarga KKN di Desa Balong, Nabila, Salsa, Hani, Listia, Alvin, Akbar, Rio, Jabbar, Terima kasih atas doa dan dukungannya.
14. Semua Pihak yang tetelah membantu, memberikan semangat serta doanya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu. Terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan dan menghargai setiap kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 07 Maret 2018

Penulis,

(Nur Indriani Dewi)
NIM. 12020113120132

DAFTAR ISI

Halaman

PERSETUJUAN SKRIPSI ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 11
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian 12
1.3.1 Tujuan Penelitian 12
1.3.2 Kegunaan Penelitian 13
1.4 Sistematika Penulisan 13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Landasan Teori 15
2.1.1 Teori Penawaran Tenaga Kerja 15
2.1.2 Pendekatan Penawaran Tenaga Kerja 17
2.1.2.1 Jam Kerja dan Perubahan Tingkat Upah 17
2.1.2.2 Partisipasi Angkatan Kerja (Labour Force Participation) 20
2.1.3 Ketenagakerjaan 23

2.1.4 Teori Fungsi Produksi 27
2.1.5 Teori Produktivitas 27
2.1.6 Produktivitas Tenaga Kerja 29
2.1.6.1 Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja 30
2.1.6.2 Manfaat Produktivitas Kerja 33
2.1.6.3 Tingkat Produktivitas Individu 35
2.1.7 Hubungan antara Pendidikan, Upah, Keterampilan, Usia, Curahan Jam Kerja, Tanggungan Keluarga dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja 40
2.1.7.1 Hubungan antara Pendidikan dengan Produktivitas Tenaga Kerja 40
2.1.7.2 Hubungan antara Upah dengan Produktivitas Tenaga Kerja 40
2.1.7.3 Hubungan antara Keterampilan dengan Produktivitas Tenaga Kerja 41
2.1.7.4 Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Tenaga Kerja 42
2.1.7.5 Hubungan antara Curahan Jam Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja 42
2.1.7.6 Hubungan antara Tanggungan Keluarga dengan Produktivitas Tenaga Kerja 43
2.1.7.7 Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja 44
2.2 Penelitian Terdahulu 44
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis 49
2.4 Hipotesis 50
BAB III METODE PENELITIAN 51
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 51

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel 54
3.3 Jenis dan Sumber data 56
3.4 Metode Pengumpulan Data 57
3.5 Metode Validitas dan Reliabilitas Kuesioner 59
3.5.1 Uji Validitas 59
3.5.2 Uji Reliabilitas 60
3.6 Metode Analisis Data 60
3.6.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik 62
3.6.1.1 Deteksi Multikolonieritas 62
3.6.1.2 Deteksi Heteroskedastisitas 63
3.6.1.3 Deteksi Normalitas 63
3.6.1.4 Deteksi Autokorelasi 64
3.6.2 Pengujian Hipotesis 65
3.6.2.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) 65
3.6.2.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) 65
3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R^2) 66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 67
4.1 Karakteristik Responden 68
4.1.1 Responden Menurut Pendidikan 71
4.1.2 Responden Menurut Upah 71
4.1.3 Responden Menurut Keterampilan 72
4.1.4 Responden Menurut Usia 73
4.1.5 Responden Menurut Curahan Jam Kerja 74
4.1.6 Responden Menurut Tanggungan Keluarga 75
4.1.7 Responden Menurut Pengalaman Kerja 75

4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 76
4.2.1 Uji Validitas 76
4.2.2 Uji Reliabilitas 77
4.3 Analisis Data 78
4.3.1 Deteksi Penyimpangan Asumsi Klasik 78
4.3.1.1 Deteksi Multikolinearitas 79
4.3.1.2 Deteksi Heteroskedatisitas 80
4.3.1.3 Deteksi Normalitas 82
4.3.1.4 Deteksi Autokorelasi 83
4.3.2 Pengujian Statistik (*Goodness of Fit*) 84
4.3.2.1 Koefisien Determinasi (R^2) 84
4.3.2.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F) 85
4.3.2.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) 86
4.4 Pembahasan 88
BAB V PENUTUP 97
5.1 Kesimpulan 97
5.2 Keterbatasan 98
5.3 Saran 98
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN – LAMPIRAN 103

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Batik di Kota Semarang 2012 - 2016	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1	Jumlah Tenaga Kerja Industri Kecil Batik Semarangan per Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2016	53
Tabel 3.2	Proporsi Responden Penelitian	55
Tabel 3.3	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	62
Tabel 4.1	Jumlah Responden Menurut Pendidikan Di Kota Semarang Tahun 2018	68
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Tingkat Upah Di Kota Semarang Tahun 2018.	69
Tabel 4.3	Jumlah Responden Menurut Keterampilan Di Kota Semarang Tahun 2018	70
Tabel 4.4	Jumlah Responden Menurut Usia Di Kota Semarang Tahun 2018.....	70
Tabel 4.5	Jumlah Responden Menurut Curahan Jam Kerja Di Kota Semarang Tahun 2018	71
Tabel 4.6	Jumlah Responden Menurut Pendidikan Di Kota Semarang Tahun 2018.	72
Tabel 4.7	Jumlah Responden Menurut Pengalaman Kerja Di Kota Semarang Tahun 2018	73
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Penelian	74
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian	75
Tabel 4.10	Pengujian Multikolinearitas	76
Tabel 4.11	Pengujian Heteroskedatisitas Uji Glejser	78
Tabel 4.12	Pengujian Normalitas	80
Tabel 4.13	Pengujian Autokorelsi.....	81
Tabel 4.14	Pengujian Koefisien Determinasi	82

Tabel 4.15 Uji F 83
Tabel 4.16 Uji t 85
Tabel 4.17 Hasil Regresi Variabel Independen (Pendidikan, Upah, Keterampilan, Usia, Curahan Jam Kerja, Tanggungan Keluarga dan Pengalaman Kerja) Terhadap Variabel Dependen (Produktivitas Tenaga Kerja) 86

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Penawaran Tenaga Kerja 16
Gambar 2.2 Kurva Indiferens 19
Gambar 2.3 Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja 25
Gambar 2.4 Skema Kerangka Pemikiran 48
Gambar 4.1 Multikolinearitas Scatter Plot 78
Gambar 4.2 Normal Probability Plot 79

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A Kuesioner 100

Lampiran B Data Olahan 105

Lampiran C Hasil Analisis Regresi 107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan rangkaian usaha mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu bangsa, negara, dan pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa *(nation building)* (Siagian, 2008). Menurut Sanusi (2004) dapat dijelaskan juga bahwa pembangunan merupakan suatu proses transformasi yang dalam perjalanan waktu ditandai oleh perubahan struktural, yaitu perubahan pada landasan kegiatan ekonomi maupun pada kerangka susunan ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Selain itu Todaro (dikutip oleh Frisdiantara dan Mukhlis, 2016) menjelaskan bahwa pembangunan juga meliputi perubahan dalam tingkat pertumbuhan ekonomi, pengurangan ketimpangan pendapatan nasional dan pemberantasan kemiskinan. Guna mencapai sasaran yang diinginkan dalam pembangunan, maka pembangunan suatu negara dapat diarahkan pada tiga hal pokok, yaitu meningkatkan ketersediaan dan distribusi kebutuhan pokok bagi masyarakat, meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat dan meningkatkan kemampuan masyarakat dalam kehidupannya.

Pembangunan nasional dapat dicapai, antara lain dengan melaksanakan pembangunan dalam bidang ekonomi. Pembangunan dalam bidang ekonomi juga merupakan salah satu usaha yang dilakukan Pemerintah untuk meningkatkan

kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ekonomi merupakan faktor utama yang paling dibutuhkan sebagai salah satu tolak ukur dalam terselenggaranya proses pembangunan di segala bidang. Dengan adanya keberhasilan yang dicapai oleh pembangunan dalam bidang ekonomi, maka bidang – bidang yang lain juga akan ikut terbantu. Idris (2016) menjelaskan bahwa pengertian dari pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan per kapita dengan memperhitungkan adanya pertambahan penduduk dan disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara yang tentunya sangat bergantung dengan sumber daya manusia (SDM).

Pembangunan ekonomi sangat berkaitan dengan perkembangan di sektor industri. Sektor Industri merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam pembangunan nasional. Kurniati (2015) menjelaskan bahwa sektor industri diyakini dapat dijadikan sebagai sektor yang mengungguli *(leading sector)* sektor – sektor lainnya dalam suatu perekonomian. Hal ini karena produk – produk yang dihasilkan oleh sektor industri memiliki dasar tukar *(term of trade)* yang tinggi atau lebih menguntungkan, serta mampu menciptakan nilai tambah *(value added)* yang besar dibandingkan dengan produk – produk yang dihasilkan oleh sektor lainnya. Selain itu, sektor industri mempunyai variasi produk yang sangat beragam dan mampu memberikan manfaat marginal yang tinggi terhadap pemakainya. Dapat disimpulkan, dengan mengarahkan pembangunan ekonomi pada sektor industri maka dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan cara mendorong daya saing masyarakat untuk menghasilkan produksinya sendiri.

Selain itu diharapkan lapangan pekerjaan menjadi lebih banyak agar meningkatkan penyerapan tenaga kerja yang saat ini masih terbatas.

Industri kecil dianggap sebagai suatu bentuk kegiatan dalam dunia usaha sebagai salah satu potensi untuk mengembangkan ekonomi kerakyatan serta meningkatkan perekonomian nasional yang ada di Indonesia. Selain itu, Industri kecil merupakan salah satu solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah pengangguran yang disebabkan karena jumlah pencari kerja yang melebihi lowongan pekerjaan. Menurut Kimbal (2015), melihat besarnya kontribusi industri kecil dalam pembangunan yang memacu pertumbuhan ekonomi, pemerintah dan masyarakat hendaknya bekerjasama menunjang serta mempertahankannya. Keberadaan industri kecil di masyarakat yang ditunjang dengan modal sosial yang kuat, tentu saja banyak memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan hidup usaha kecil.

Keberadaan industri – industri kecil yang tersebar di berbagai wilayah yang ada di Kota Semarang selama ini dinilai mampu menghasilkan bermacam – macam produk unggulan, menyerap cukup banyak tenaga kerja, dan meningkatkan perekonomian masyarakat. Kota Semarang memiliki berbagai macam jenis industri kecil yang salah satunya adalah industri kecil kerajinan batik atau sering disebut juga Batik Cap Semarangan. Batik Cap Semarangan merupakan salah satu dari sekian banyak kekayaan jenis batik yang ada di Indonesia dan berbeda dari jenis batik lainnya. Batik Cap Semarangan lebih banyak menunjukkan motif naturalis seperti ikan, kupu – kupu, burung, ayam, bunga, pohon, pemandangan alam, dan bangunan rumah yang sesuai dengan

kondisi masyarakat pesisir pantai dengan corak warna yang berani. Dibandingkan dengan industri kerajinan Batik di daerah lain seperti di daerah Pekalongan, Solo atau Jogja, batik Cap Semarangan dianggap belum dapat berkembang dengan baik. Menurut Permana (2016) hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan dalam bidang pemasaran, kesulitan dalam memperoleh bahan baku serta terbatasnya tenaga kerja pembatik pada industri kecil batik Semarangan.

Selain itu, kesulitan yang dialami yaitu beberapa pengusaha batik Cap Semarangan menerima jumlah permintaan Batik Semarangan yang tidak tentu setiap bulannya sehingga membuat pengusaha tidak dapat merekrut banyak pekerja tetap. Ketika permintaan banyak maka Industri Kecil Batik mampu menyerap tenaga kerja dengan jumlah yang besar tetapi ketika permintaan sedikit maka perusahaan akan mengurangi jumlah tenaga kerja yang ada untuk menekan biaya produksi (Sabrina, 2015). Pada Tabel 1.4 menunjukkan bagaimana perkembangan jumlah unit usaha dan tenaga kerja pada Industri kecil Batik yang ada di Kota Semarang pada tahun 2011 hingga tahun 2015.

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Unit Usaha dan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Batik di Kota Semarang 2012 - 2016

Tahun	Jumlah Unit Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
2012	41	203
2013	39	191
2014	40	183
2015	37	177
2016	39	196

Sumber: Dinas Perindustrian Kota Semarang tahun 2012 – 2016, diolah.

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah unit usaha Industri Kecil Batik di Kota Semarang pada lima tahun terakhir. Setiap tahunnya, unit usaha industri kecil batik dan jumlah tenaga kerjanya mengalami keadaan fluktuatif. Menurut Permana (2016) pengusaha batik Semarangan memiliki karakteristik yang unik yaitu industri rumah skala rumah tangga/kecil/menengah, modal terbatas, produksi berdasarkan pesanan, alat produksi manual tradisional dan merupakan sumber pendapatan utama. Proses produksi batik tulis di Kota Semarang masih menggunakan tenaga manusia dan teknologi sederhana berupa canting.

Dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja memegang peranan penting meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang paling penting di dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap industri kecil menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Industri kecil Batik Cap Semarangan masih banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses produksi. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya tergantung pada modal yang besar. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat

ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Menurut Kaufman dan Hotchkiss (1999) Istilah “produktivitas" biasanya mengacu pada produktivitas tenaga kerja, yang didefinisikan sebagai suatu output yang diproduksi. Produktivitas pekerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari input yang digunakan. Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh relatif lebih kecil daripada input yang digunakan. Selain itu, Sumarsono (2009) menjelaskan bahwa perusahaan pasti akan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh tenaga kerja industri kecil Batik Cap Semarangan. Masalah utama yang dihadapi oleh pengrajin industri kecil Batik Semarangan yaitu masalah produktivitas tenaga kerja dinilai masih rendah karena kualitas sumber daya manusia (SDM) dianggap masih kurang jika dibandingkan dengan pengrajin – pengrajin batik yang ada di wilayah lain Jawa Tengah dan Yogyakarta. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam industri kecil Batik Cap Semarangan.

Kaufman dan Hotckiss (1999) menjelaskan, untuk melihat bagaimana kualitas tenaga kerja maka salah satu caranya yaitu dengan melihat tingkatan pendidikan seorang individu karena pendidikan dianggap mampu untuk

menghasilkan tenaga kerja yang bermutu dan membentuk seseorang untuk memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Pendidikan sangat diperlukan bagi tenaga kerja guna melatih dan mempersiapkan diri untuk bersaing di bidang tenaga kerja. Selain itu, pendidikan merupakan bagian terpenting dalam proses pembangunan nasional dan merupakan penentu ekonomi suatu negara. Adhadika dan Pujiyono (2014) membuktikan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor sangat penting karena seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mampu menciptakan pikiran atau ide – ide bagus yang dapat berguna untuk upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor upah. Menurut Kaufman (1999), upah yang tinggi akan menimbulkan loyalitas dan produktivitas yang tinggi dari pekerja pada perusahaan sehingga mengurangi biaya dalam pengawasan dan akibatnya meningkatkan output perusahaan. Dengan pertimbangan bahwa perusahaan akan lebih banyak mengeluarkan biaya apabila membuka lowongan dan mempekerjakan pekerja baru, maka perusahaan dalam hal ini akan memberikan insentif pada pekerjanya dengan upah yang tinggi jauh diatas upah pasar. Pada penelitian Adhadika dan Pujiyono (2014) membuktikan pula bahwa Produktivitas tenaga kerja dapat didorong melalui peningkatan upah tenaga kerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan upah dalam perusahaan agar karyawan tidak menurun produktivitasnya. Pemberian upah kepada para pekerja harus seiring dan sesuai

dengan meningkatnya biaya hidup, sehingga kesejahteraan para pekerjanya juga meningkat.

Wana Nusa (dikutip oleh Sumarsono, 2009) menyebutkan bahwa keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Selain itu, dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaannya maka mereka pun akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan (Megantoro, 2015). Berdasarkan penelitian Dewi dan Mustika (2015) membuktikan bahwa semakin dewasa seseorang maka keterampilan dalam bidang tertentu pada umumnya akan semakin meningkat, kekuatan fisik juga meningkat sehingga akanmeningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah faktor usia. Usia diperkirakan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Penelitian Himawan (2015) membuktikan bahwa produktivitas tenaga kerja akan meningkat seiring dengan pertambahan usia, dan kemudian cenderung menurun kembali menjelang usia tua, karena kondisi fisik yang semakin lemah. Penelitian Himawan (2015) tersebut sejalan dengan penelitian Pratama dan Andriani (2015) yang membuktikan semakin

bertambahnya usia tenaga kerja maka pengetahuan tenaga kerja terhadap pekerjaannya akan semakin membaik dan meningkat. Hal ini disebabakan karena peningkatan produktivitas kerja hanya sampai umur tertentu saja dimana selanjutnya jika umur bertambah, maka produktivitas menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan yang semakin melemah.

Faktor curahan jam kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Sumarsono (2009) menjelaskan bahwa pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya dan esok harus lebih baik dari sekarang. Sehingga dengan meningkatkan pencurahan jam kerja yang dihasilkan atau dilakukan, akan terjadi peningkatan produktivitas. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Rizqi, Suswandi dan Sumarsono (2014) yang membuktikan dengan adanya peningkatanpencurahan jam kerja yang dihasilkan atau dilakukan tenaga kerja maka terjadi pula peningkatan produktivitas.Selain itu faktor yang meningkatkan produktivitas antara lain adalahtanggungan keluarga. Berdasarkan penelitian Rizqi, Suswandi dan Sumarsono (2014), Tanggungan keluarga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Jumlah anggota keluarga akan menentukan tingkat curahan jam kerja dari hasil yang dikerjakan, karena anggota keluarga dalam usia kerja merupakan sumber tenaga kerja sehingga dengan adanya pengembangan sumber tenaga kerja maka usaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan bekerja akan dapat dipenuhi, dengan demikian akan dapat meningkatkan taraf hidup. Disamping itu dengan semakin banyaknya

jumlah anggota keluarga yang ikut makan dan hidup maka memaksa untuk mencari tambahan pendapatan.

Faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas seseorang dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan didukung adanya pengalaman kerja, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, calon pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya. Saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatkan input dan produktivitasnya (Amron, 2009). Hal tersebut sesuai dengan Pratama dan Andriani (2015) yang membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Semakin lama masa kerja tenaga kerja maka akan mebuat rasa tanggung jawab yang besar untuk perusahaan agar tenaga kerja dapat meningkatkan produksi.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah utama yang dihadapi oleh industri kecil Batik Semarangan yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerjanya dianggap masih kurang jika dibandingkan dengan pengrajin – pengrajin batik yang ada di wilayah lain Jawa Tengah dan Yogyakarta sehingga menyebabkan produktivitas industri kecil Batik Cap Semarangan dinilai masih rendah. Selanjutnya, adanya permasalah pada tenaga kerja pengrajin batik yang jumlahnya terbatas dan banyaknya pengrajin yang tidak serius pada saat pelatihan sehingga dari sekian banyak pengrajin yang mengikuti pelatihan hanya ada beberapa saja yang berhasil. Selain itu, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih sangat diperlukan di dalam industri kecil Batik Cap Semarangan. Oleh karena itu, maka penelitian ini mengambil tempat di Kota Semarang.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjalankan kegiatan produksi. Banyaknya jumlah tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan kualitas dan produktivitasnya sehingga dapat meningkatkan pendapatan rumah tangga yang pastinya berdampak juga pada pembangunan. Sektor industri kecil Batik Cap Semarangan mengalami perkembangan yang cukup baik dari segi jumlah tenaga kerja dan jumlah nilai produksi. Dengan bertambahnya permintaan batik akan berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adhadika dan Pujiyono (2014), faktor pendidikan dan upah mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya berdasarkan penelitian Dewi dan Mustika (2015), faktor keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitupula

penelitian yang dilakukan oleh Himawan (2015) yang menyatakan bahwa faktor usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Selain itu, menurut penelitian Rizqi, Suswandi dan Sumarsono (2014), faktor curahan jam kerja dan tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian Pratama dan Andriani (2015) juga membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dari penjelasan tersebut menarik untuk diteliti dan dianalisis mengenai pengaruh pendidikan, upah, keterampilan, usia, curahan jam kerja, tanggungan keluarga dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dengan studi kasus industri kecil batik Cap Semarangan di Kota Semarang.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan, upah, keterampilan, usia, curahan jam kerja, tanggungan keluarga dam pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil Batik Semarangan di Kota Semarang.
2. Untuk mencari faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada industri kecil Batik Semarangan di Kota Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan di atas, maka kegunaan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk pemerintah, daerah dan pengusaha UMKM Batik, penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran yang dapat memajukan UMKM terutama dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk Masyarakat, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sama.
3. Untuk Ilmu Pengetahuan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya ekonomi dan sebagai referensi yang berguna bagi semua pihak-pihak yang berkepentingan dan ingin mengadakan penelitian yang sama.
4. Untuk penulis, penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang berharga dan menambah pengetahuan penulis tentang produktivitas tenaga kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab untuk membantu mempermudah penelitian dan pemahaman dengan rincian bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topik penelitian, jurnal terdahulu yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi ini, kerangka pemikiran yang menerangkan secara ringkas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang akan diteliti, serta hipotesis penelitian yang menjadi pedoman dalam analisis data.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskriptif objek penelitian yang menjelaskan secara umum obyek penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini, analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini mencakup uraian yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta saran-saran yang membangun pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.