

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Situasi penuh ketidakpastian sedang dihadapi perekonomian Indonesia akhir-akhir ini. Dengan kondisi dan situasi ini, berbagai badan usaha dan sektor industri berusaha untuk tetap bertahan. Salah satu sektor industri yang terdampak dan memainkan peran penting dalam kemajuan perekonomian nasional adalah Usaha Mikro dan Kecil Menengah (UMKM) (Abidin, 2020). UMKM ialah suatu usaha yang dikembangkan oleh individu atau perorangan guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi secara mikro dan makro yang dapat mempengaruhi beberapa sektor lain yang dikembangkan, seperti sektor perbankan dan permodalan (Suci et al., 2017).

Hadirnya UMKM membawa banyak dampak positif di masyarakat, salah satunya adalah dengan penyerapan tenaga kerja sehingga mengurangi angka pengangguran. UMKM bidang konveksi menjadi salah satu UMKM yang kegiatan usahanya terhambat beberapa tahun terakhir. Bahkan, dalam rata-rata nasional industri jasa dan fashion mengalami penurunan omzet lebih dari 20% (Baskoro, 2020). Hal ini selain disebabkan oleh kondisi dari luar UMKM, namun juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam UMKM itu sendiri. Mutu SDM dapat mempengaruhi kualitas UMKM, karena mutu SDM berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Pada UMKM,

produktivitas kerja karyawan berperan penting terhadap pendapatan atau penghasilan yang diperoleh.

Desa Tembok Banjaran, Tembok Lor dan Tembok Kidul merupakan tiga desa yang menjadi sentra industri konveksi UMKM di Kabupaten Tegal, ketiganya berada di kecamatan Adiwerna. Dilatarbelakangi oleh keterampilan warga setempat dalam membuat kain dan menjahit, industri konveksi di Kecamatan Adiwerna ini sudah ada sejak pertengahan orde baru. Adanya industri konveksi ini membuka lapangan kerja untuk masyarakat sekitar. Hal ini pula yang menjadikan Kecamatan Adiwerna dikenal baik di Kabupaten Tegal maupun Kota Tegal (Muzaki, 2019).

Peneliti memilih untuk lebih fokus meneliti di dua desa yaitu Tembok Banjaran dan Tembok Lor. Pengamatan peneliti pada kedua desa tersebut memperlihatkan permasalahan pada UMKM mereka terkait dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Haji Tasik selaku pemilik rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran mengakui bahwa usahanya mengalami penurunan produksi serta keterlambatan waktu dalam penyelesaian proses produksi beberapa bulan terakhir. Data penurunan output hasil produksi tersebut tersaji pada data berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Produksi Pakaian Konveksi Gunting Mas  
Juli 2020 s.d Maret 2021**

Periode		Hasil Produksi	
		Mingguan	Bulanan
Juli 2020	I	513	2.615 Pakaian
	II	1.062	
	III	693	
	IV	347	
Agustus 2020	I	24	449 Pakaian
	II	164	

	III	87	
	IV	174	
September 2020	I	63	365 Pakaian
	II	109	
	III	117	
	IV	76	
Oktober 2020	I	77	315 Pakaian
	II	70	
	III	13	
	IV	155	
Nopember 2020	I	20	272 Pakaian
	II	39	
	III	193	
	IV	20	
Desember 2020	I	181	594 Pakaian
	II	78	
	III	300	
	IV	35	
Januari 2021	I	43	641 Pakaian
	II	220	
	III	200	
	IV	178	
Februari 2021	I	50	628 Pakaian
	II	153	
	III	200	
	IV	225	
Maret 2021	I	100	620 Pakaian
	II	115	
	III	190	
	IV	215	

Sumber : Konveksi di Desa Tembok Banjaran (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan hasil produksi konveksi di Desa Tembok Banjaran terlihat jumlah output yang berkurang cukup banyak pada Juli sampai dengan Agustus tahun 2020, dan mengalami penurunan hingga bulan November tahun 2020. Adapun pada Desember 2020 hingga Januari 2021 menunjukkan adanya penambahan output, tetapi penurunan terjadi lagi di dua bulan terakhir dan pada bulan-bulan sebelumnya, hal ini cukup mengkhawatirkan. Produktivitas dapat diartikan dengan pemanfaatan input guna menghasilkan output yang maksimal dalam suatu kegiatan produksi yang terukur dalam jumlah barang

atau jasa dan penghasilan yang diperoleh (Putra & Sutrisna, 2013). Produktivitas karyawan merupakan alat ukur untuk menentukan keefektifan tenaga kerja dalam suatu usaha guna menghasilkan produk atau jasa pada proses produksi (Ukkas, 2017).

Produktivitas kerja dapat diukur dalam 3 hal yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Rizkie et al., 2019). Kuantitas artinya jumlah yang dihasilkan oleh tenaga kerja, kualitas berkaitan dengan mutu produk, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan tercapainya produksi sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan diawal. Dari observasi dan wawancara singkat penulis dengan beberapa pemilik UMKM, didapatkan informasi bahwa sering terjadi keterlambatan penyelesaian produksi dari target waktu yang ditetapkan. Rata-rata rumah usaha mengalami keterlambatan penyelesaian produksi 2-5 hari dari target yang ditetapkan. Data keterlambatan hasil produksi ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Keterlambatan Penyelesaian Produksi  
Juli 2020 – Maret 2021**

<b>Periode Produksi</b>	<b>Target Waktu Penyelesaian</b>	<b>Realisasi Penyelesaian Produksi</b>
Juli 2020	23 Hari	24 Hari
Agustus 2020	21 Hari	31 Hari
September 2020	22 Hari	22 Hari
Oktober 2020	22 Hari	29 Hari
Nopember 2020	21 Hari	30 Hari
Desember 2020	23 Hari	25 Hari
Januari 2021	21 Hari	31 Hari
Februari 2021	21 Hari	25 Hari
Maret 2021	21 Hari	28 Hari

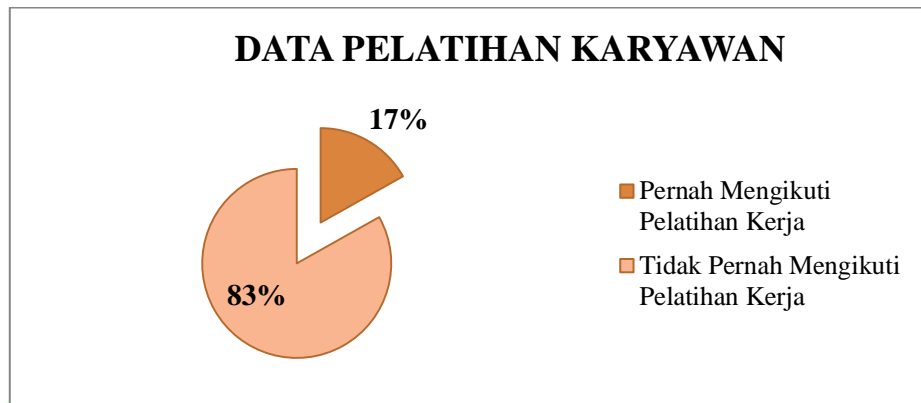
Sumber : Konveksi di Desa Tembok Banjaran (2021)

Pada tabel 1.2 terlihat keterlambatan waktu dalam penyelesaian produksi, hal ini akhirnya memaksa karyawan untuk bekerja lembur di hari sabtu dan minggu, dimana seharusnya hari kerja mereka hanya senin s.d jumat.

Keterlambatan penyelesaian produksi ini mengindikasikan penurunan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari aspek ketepatan waktu. Sebelumnya, turunnya jumlah hasil dari produksi beberapa bulan terakhir cukup menandakan adanya masalah pada produktivitas kerja dari sisi kuantitas. Produktivitas kerja karyawan menjadi aspek yang sangat esensial untuk rumah usaha.

Secara internal, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dari karyawan baik dari segi kemampuan, pengetahuan, ataupun keterampilan yang dimiliki. Kompetensi karyawan ini dapat diperoleh dengan pelatihan kerja, baik pelatihan atau *training* yang dilakukan oleh rumah usaha ataupun pelatihan kerja yang ditempuh oleh karyawan melalui badan pelatihan kerja. Tan & Batra (1995) menampilkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas di negara berkembang, salah satunya Indonesia. Terlihat bahwa tingkat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas di Indonesia menjadi yang tertinggi diantara 4 negara lainnya seperti Malaysia, Kolombia, Taiwan, dan China.

Melihat kondisi di UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran penulis melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, didapatkan data karyawan terlatih, data tersebut tersaji pada gambar 1.1 berikut:



**Gambar 1.1 Data Pelatihan Kerja Karyawan**

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2021)

Merujuk pada data diatas, sebanyak 17% dari karyawan pernah mengikuti pelatihan kerja secara profesional melalui balai pelatihan kerja, salah satu lembaga pelatihannya adalah Lembaga Bina Karya (LBK). Sedangkan sisanya sebesar 83% dari karyawan tidak pernah mengikuti pelatihan kerja melalui balai pelatihan kerja. Usaha Mikro dan Menengah Kecil di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor tidak menetapkan persyaratan tenaga kerja terlatih pada saat merekrut tenaga kerja. UMKM memang dihadirkan untuk memperluas lapangan kerja dan mengurangi pengangguran. Menurut penuturan salah satu pemilik UMKM, menetapkan persyaratan pernah mengikuti pelatihan akan menyulitkan UMKM dalam memperoleh tenaga kerja karena sedikitnya tenaga kerja terlatih di sekitar mereka. Untuk itu, karyawan baru akan dilatih dan dibimbing oleh pemilik rumah usaha atau karyawan senior maksimal selama dua bulan pertama saat mereka bekerja guna mempermudah proses kerja selanjutnya. Namun, keterbatasan tenaga pelatih baik secara kompetensi dan kemampuan menjadikan pelatihan yang disediakan rumah usaha kurang maksimal. Dari penuturan pemilik UMKM keahlian dan



keterampilan karyawan akan bertambah seiring berjalannya waktu mereka bekerja di rumah usaha tersebut.

Rachmawati (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana bagi tenaga kerja untuk mengembangkan potensinya. Adanya pelatihan akan meningkatkan efisiensi waktu, tenaga, bahan baku serta meminimalisir kecelakaan dan kesalahan sehingga produktivitas meningkat. Pelatihan merupakan hal penting untuk menjadikan pekerja lebih terampil dan mampu menghasilkan produktivitas yang lebih baik (Fejoh & Faniran, 2016). Tentunya tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan akan lebih maksimal dalam melaksanakan proses kerja. Dalam hal ini peneliti melihat kurangnya tenaga kerja terlatih di UMKM Konveksi Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor sehingga kemungkinan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Kualitas sumber daya manusia selain diperoleh melalui proses pelatihan kerja juga dapat ditingkatkan dengan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa tenaga kerja pernah bekerja sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja akan menjadikan karyawan memiliki pemahaman yang lebih terhadap pekerjaannya (Pankhurst, 2010). Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman bekerja sebelumnya tentu akan lebih luwes dan terbiasa dengan proses kerja yang sesuai dengan bidangnya. Dengan pengalaman ini, maka diharapkan tenaga kerja dengan pengalaman kerja memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Mahendra, 2014).

Tenaga kerja di UMKM Konveksi Tembok Banjaran dan Tembok Lor rata-rata adalah tenaga kerja yang memiliki masa kerja cukup lama di rumah

usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran. Karena tidak tersedianya data masa kerja karyawan dari rumah usaha, maka penulis melakukan wawancara singkat terhadap beberapa karyawan untuk mengetahui masa kerja mereka di rumah usaha UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal, data tersebut tersaji sebagai berikut:

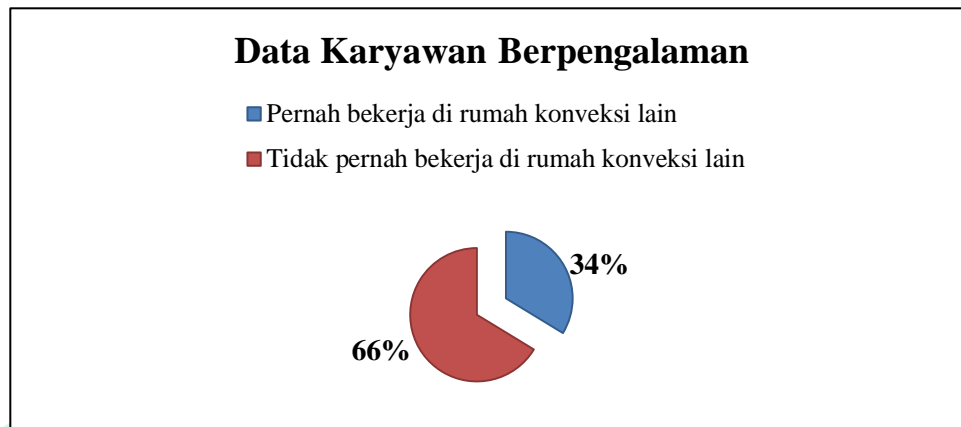
**Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan**

<b>Nama</b>	<b>Masa Kerja</b>
Slamet	7 Tahun
Sahori	10 Tahun
Diah	3 Tahun
Biin	10 Tahun
Wiwit	10 Tahun
Sopan	10 Tahun
Karyo	10 Tahun
Indah	3 tahun
Nurul	1 Tahun
Ita	2 Tahun
Tarmidi	10 Tahun
Darmoko	10 Tahun
Darjo	10 Tahun
Heni	8 tahun
Aeni	5 tahun

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2021)

Disamping itu penulis juga melakukan *interview* terhadap beberapa karyawan UMKM dan pengamatan lebih lanjut untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, data tersebut tersaji pada gambar berikut:





**Gambar 1.2 Data Karyawan Berpengalaman**

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2021)

Sebanyak 34% karyawan pernah bekerja di rumah konveksi lain sebelum bekerja di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, beberapa pernah bekerja di Konveksi di luar Kabupaten Tegal seperti Industri Konveksi di Jakarta, dan konveksi lain di luar Desa Tembok Banjaran. Sedangkan 66% karyawan tidak pernah bekerja di rumah konveksi lain, pengalaman kerja pertama mereka adalah di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran Kabupaten Tegal. Sama halnya dengan pelatihan kerja, pengalaman kerja tidak menjadi persyaratan saat mencari tenaga kerja sehingga seringkali pemilik UMKM menerima tenaga kerja yang belum berpengalaman sebelumnya. Untuk tenaga kerja yang belum berpengalaman, pemilik UMKM akan memberikan arahan dan pelatihan secara singkat. Melihat hal ini, peneliti tertarik untuk mengetahui keterkaitan pengalaman kerja seseorang dengan produktivitas yang dihasilkan.

Disamping pelatihan serta *work experience*, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah

hak pekerja ketika telah terjadi kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha, upah ini harus dibayarkan selama masa kerja berlangsung (Ikomatussuniah, 2015). Pemberian upah pekerja telah diatur pemerintah, salah satunya dengan menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Tabel 1.2 dibawah ini adalah tabel perubahan Upah Minimum Kabupaten Tegal dari tahun 2017 – 2021.

**Tabel 1.4 Perubahan UMK Tegal Tahun 2017 – 2021**

Tahun				
2017	2018	2019	2020	2021
Rp 1.487.000	Rp 1.617.000	Rp 1.747.000	Rp 1.896.000	Rp 1.958.000

Sumber : (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2019), (Kastolani, 2019), (Ratriani, 2020).

**Tabel 1.5 Upah Tenaga Kerja Harian UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor**

Rata-Rata Upah Harian	Rata-rata Jumlah Hari Kerja dalam Sebulan	Rata-Rata Upah Perbulan
Rp 40.000 – Rp 55.000	24 Hari	Rp 960.000 – Rp 1.320.000

Sumber : Data diolah Oleh Penulis (2021).

Setelah penulis melakukan pendataan melalui wawancara singkat kepada karyawan terlihat dari tabel 1.5 bahwa besaran upah tenaga kerja UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor belum sesuai dengan standar Upah Minimum Regional/Kabupaten. Sedangkan untuk upah pokok karyawan tetap di UMKM ini juga masih berada dibawah UMR yaitu dari Rp 1.500.000 s.d Rp 1.650.000. Upah pokok ini diluar dari tunjangan lain, seperti tunjangan hari raya, tunjangan makan, atau tunjangan kehadiran. Tunjangan hanya diberikan untuk karyawan yang berstatus dengan karyawan tetap saja. Upah yang masih tergolong rendah ini dapat mengindikasikan permasalahan di UMKM Konveksi ini yang diperkirakan dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawannya

Besaran upah yang diterima tenaga kerja akan memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan hidup mereka, hal ini turut mempengaruhi semangat kerja dari karyawan. Apabila semangat kerja dari karyawan tinggi, maka hasil pekerjaan mereka akan semakin baik sehingga menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh upah (Bahrin, 2020). Upah yang sesuai akan menjadikan karyawan produktif dan mempengaruhi tingkat keuntungan yang diperoleh (Kuh, 2013). Diungkapkan oleh Emran & Shilpi (2018) produktivitas akan meningkat seiring dengan tingginya upah yang diterima oleh pekerja.

Penulis memilih rumah usaha yang merupakan bagian dari usaha mikro bidang Konveksi yang tersentral di dua Desa di Kabupaten Tegal sebagai objek penelitian karena ketertarikan penulis pada permasalahan terkait produktivitas kerja karyawan di sentra UMKM Konveksi ini. Selain itu, dari literatur yang telah penulis baca, belum banyak penelitian yang dilakukan di sentra UMKM Konveksi ini. Diharapkan hasil studi ini nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki serta mempertahankan *work productivity* dari tenaga kerja yang dimiliki rumah usaha.

Berkaitan dengan pelatihan, *work experience*, upah dan produktivitas kerja, Ilyas et al. (2017) lalu Habibah (2017), Putri (2020) serta Alam et al. (2020) dan Emran & Shilpi (2018) dimana mereka meneliti keempat hal tersebut dan mendapati adanya pengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel dependen terhadap variabel independen yang juga dibahas di skripsi ini.

Pemaparan tersebut cukup menerangkan fenomena yang hendak diamati peneliti, sehingga dilakukan pengamatan lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal”**

## 1.2 Pertanyaan Penelitian

Merujuk pemaparan masalah yang melatarbelakangi penulis sebelumnya, maka dapat diungkapkan pertanyaan yang akan dijawab pada studi ini, diantaranya:

1. Bagaimana deskripsi pelatihan, pengalaman kerja, upah, dan produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal?
2. Apakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal?
4. Apakah pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal?
5. Apakah pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang pelatihan, pengalaman kerja, upah dan produktivitas kerja pada karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal.
5. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan rumah usaha konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Studi dilaksanakan dengan harapan manfaat yang dapat dirasakan berbagai pihak, seperti:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini nantinya diharapkan penulis dapat memberikan pengetahuan, pandangan, dan wawasan baru perihal pelatihan, pengalaman kerja, upah dan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan UMKM.

2. Bagi rumah usaha pemilik UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal, khususnya di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor

Analisa pada studi ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai acuan bagi Usaha Mikro dan Kecil Menengah bidang konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal dalam menentukan kebijakan serta keputusan dari sisi pelatihan, pengalaman kerja, dan upah dalam memperhitungkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan nantinya hasil studi ini dapat memberikan manfaat untuk penelitian selanjutnya serta menambah wawasan khususnya terkait dengan pelatihan, pengalaman, upah, dan produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta senantiasa memerlukan pembaharuan referensi, diharapkan studi ini akan memberikan sumber pembelajaran baru di fakultas.