

**LAPORAN PENELITIAN  
PENELITIAN KOLABORATIF DOSEN DAN MAHASISWA  
(PKDM)**



**PRODUKTIVITAS KERJA WANITA DALAM MENINGKATKAN  
EKONOMI KREATIF PADA PERKAMPUNGAN INDUSTRI KECIL,  
PENGILINGAN, CAKUNG, JAKARTA TIMUR.**

**Tim Peneliti**

**Drs. H. Nur Busyra, MM.,M.Pd. NIDN: 0315096302**

**Novi Anwar Andriansyah NIM: 1401105043**

**Stefani Rahim, NIM: 1401105059**

**Surat Perjanjian Kontrak Kerja**

Dari Lemlitbang UHAMKA

Nomor: 435/F.03.07/2017

Tanggal : 12 Oktober 2017

Nilai Kontrak: Rp. 9.000.000,-

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
JAKARTA  
2018**

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jl. Tanah Merdeka, Duren Kaya, Jakarta Timur

Tel. 021-841924-874990 Fax. 8749100

HALAMAN PENGESAHAN

PENELITIAN KOLABORATIF DOSEN DAN MAHASISWA (PKDM)

<b>Judul Penelitian</b>	Produktivitas Kerja Wanita dalam Meningkatkan Ekonomi Kreatif di Perkampungan Industri Kecil, Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur
<b>Ketua peneliti:</b> Nama Lengkap NPD/NIDN Jabatan Fungsional Fakultas/Program Studi Hp/Tlp Alamat Surel/Email	Drs. H. Nur Busyra, MM, M.Pd. D. 910.309/0315096302 Dosen Tetap Persyarikatan FKIP, UHAMKA Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan/Pendidikan Ekonomi 081310078084/021-8442086 nur_busyra@yahoo.com
<b>Anggota Peneliti I :</b> Nama Mahasiswa NIM/SMT Fakultas/Program studi	Novi Anwar Andriansyah 1401105043/VI FKIP/AP/Pendidikan Ekonomi
<b>Anggota II:</b> Nama NIM/SMT Fakultas/Program studi	Stefani Rahim 1401105059/VI FKIP/AP/Pendidikan Ekonomi
<b>Lama Penelitian</b>	6 bulan 1 (satu) Semester
<b>Luaran Penelitian</b>	Produk Laporan Hasil Penelitian Buku Ajar dengan Judul, "Manajemen Produksi"
<b>Biaya yang diusulkan</b>	Rp. 9.000.000

Jakarta, 9 Februari 2018

Ketua Peneliti



Mengetahui,  
Dekan FKIP UHAMKA

Dr. M. Suswan Bandarsyah, M.Pd  
NIDN: 0317126903

Drs. H. Nur Busyra, MM, M.Pd.  
NIDN: 0315096302

Menyetujui,  
Ketua Lemlitbang UHAMKA

(Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd)  
NIDN: 0020116601



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur  
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA**

Nomor : 4357 F.03.07/ 2017

Tanggal : 12 Oktober 2017

*Bismillahirrahmanirrahim*

Pada hari ini, Kamis, tanggal dua belas, bulan Oktober, tahun dua ribu tujuh belas, yang bertanda tangan di bawah ini **Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd.**, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**; **Drs. Nur Busyra, MM., M.Pd.**, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

**Pasal 1**

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **Produktivitas Kerja Wanita dalam Meningkatkan Ekonomi Kreatif pada Industri Kecil Tas di Perkampungan Industri Kecil Tas, di Penggilingan, Cakung Jakarta Timur** dengan luaran wajib sesuai data usulan penelitian Bacth 2 Tahun 2017 melalui [simakip.uhamka.ac.id](http://simakip.uhamka.ac.id) dan luaran tambahan (bila ada).

**Pasal 2**

Bukti luaran hasil penelitian sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1 wajib dilampirkan dalam laporan penelitian yang diunggah melalui [simakip.uhamka.ac.id](http://simakip.uhamka.ac.id).

**Pasal 3**

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 12 Oktober 2017 dan selesai pada tanggal 31 Mei 2018.

**Pasal 4**

PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp.9.000.000,- (Terbilang : *Sembilan Juta*) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1. Sumber biaya yang dimaksud berasal dari Penelitian Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA melalui Lembaga Penelitian dan Pengembangan.

**Pasal 5**

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut:

(1) Termin I 70 % : sebesar Rp.6.300.000,- (Terbilang : Enam Juta Tiga Ratus Ribu Rupiah) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut pada Pasal 1.

(2) Termin II 30 %: sebesar Rp.2.700.000,- (Terbilang : Dua Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan akhir berikut luaran yang telah dijanjikan dalam kegiatan penelitian tersebut dalam Pasal 1.

#### Pasal 6

- (1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.
- (2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1.
- (3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5% (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.
- (4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada poin honor peneliti sebesar 10% (sepuluh persen).
- (5) Besarnya Honor peneliti dapat dilihat pada Proposal.

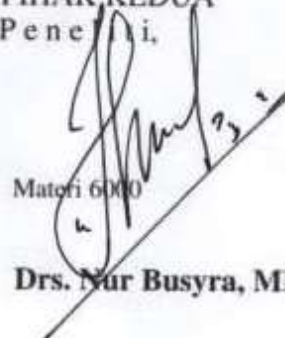
Jakarta, 12 Oktober 2017

PIHAK PERTAMA  
Lembaga Penelitian dan Pengembangan  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Ketua,



**Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd**

PIHAK KEDUA  
Peneliti,



Materi 6000

**Drs. Nur Busyra, MM., M.Pd.**

Mengetahui  
Wakil Rektor II UHAMKA



**Dr. H. Muchdie, MS.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT KONTRAK PENELITIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Khusus .....	4
D. Urgensi Penelitian .....	4
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> ....	<b>6</b>
A. <i>State of The Art</i> .....	6
B. Produktivitas.....	9
C. Produktivitas Tenaga Kerja .....	11
D. Konsep Produktivitas .....	12
E. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
F. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	23
G. Peningkatan Produktivitas Kerja .....	24
H. Strategi Meningkatkan Sistem Produktivitas Perusahaan .....	27
I. Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Produktivitas .....	29
J. Ruang Lingkup Produktivitas .....	30
K. Peran Wanita Wirausaha Bagi Lingkungan .....	31
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	36
B. Teknik Sampling dan Pengambilan Data .....	36
C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	37
D. Luaran dan Indikator Pencapaian .....	40
E. Bagan Tahapan Penelitian .....	40
<b>BAB IV: ANALISIS HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
A. Deskripsi Profil PIK .....	41
B. Analisis Hasil Data .....	42
<b>BAB V: KESIMPULAN</b> .....	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>BAB VI: LUARAN YANG DICAPAI</b> .....	<b>50</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>21</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1: Referensi Penelitian .....	6
--	---

## DAFTAR GAMBAR

<b>1. Tabel 1:Bagan Tahapan Penelitian .....</b>	<b>40</b>
--	-----------

## **ABSTRAK**

Perkampungan Industri Kecil (PIK) merupakan desa yang menjadi lokasi penelitian terdapat di Jakarta Utara (Cakung). banyak industri kerajinan tas yang berada di rumah-rumah penduduk hingga menghasilkan berbagai macam model, jenis dan ukuran tas. Industri kecil tas yang ada semakin berkembang. Hal itu terlihat dari hasil produksi tas di pasarkan ke berbagai daerah termasuk ekspor ke luar negeri. Para pengrajin dan pekerja wanita yang berasal dari masyarakat sekitar dan menjadi mata pencaharian utama masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan karena melihat keberhasilan industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK) yang menjadi matapencaharian masyarakat lokal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Metode kualitatif dengan metode survey lapangan dengan mengamati produktivitas para pekerja wanita ketempat-tempat pengrajin dengan mewawancarai beberapa pekerja wanita (*Observation activity*) dengan Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden dari pengusaha industri dan pengrajin. Teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner dan wawancara, Teknik analisis data yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner diolah secara kuantitatif dengan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS for Windows versi 20.0. luaran hasil penelitian ini dapat berbentuk laporan hasil penelitian dan Buku bahan ajar.

Berdasarkan analisis hasil survei lapangan produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur, terdapat korelasi antara hasil analisis data di lapangan berdasarkan pengujian  $t_{hitung}$ , sebesar  $t_{hitung}$  6,640 , dan  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{tabel}$  4,055, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya (1). Produktivitas kerja mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik individual, kelompok, ataupun organisasi. (2) standarisasi permintaan pasar kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna. (2). Produktivitas kerja wanita dapat dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal, (3). Produktivitas menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara objektif

**Kata kunci :** *Produktivitas Kerja Wanita, Ekonomi Kreatif Industri Kecil*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di Indonesia perhatian terhadap peningkatan peran wanita dalam pembangunan jelas tercantum dalam GBHN 1993, yakni wanita sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan di segala bidang. Dalam meningkatkan peranan wanita di sektor kerja, misalnya terus diperjuangkan, agar mendapatkan hak-haknya sebagai wanita seperti hak mendapatkan cuti hamil, biaya persalinan, dan sebagainya. Pesatnya pembangunan di negara Indonesia berkorelasi positif terhadap peningkatan peranan wanita. Ini dapat dilihat dari meningkatnya partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita produktif serta meningkatnya jumlah wanita yang bekerja di berbagai bidang kegiatan. Namun, masih banyak ditemui masalah mengenai kualitas kerja wanita adalah masalah yang lebih penting untuk kemudian dapat menyimpulkan apakah wanita sudah maju atau seberapa maju.

Peningkatan partisipasi angkatan kerja wanita terbanyak terdapat di luar sektor pertanian terdapat pada sektor industri pengolahan dan kerajinan. Berkaitan dengan itu angka statistik tahun 2000 juga menunjukkan bahwa sektor industri menempati urutan ketiga setelah sektor pertanian dan perdagangan yang menampung tenaga kerja wanita (BPS, 2001)

Pembangunan industri kecil dan industri rumah tangga ditujukan dan diarahkan untuk memperluas lapangan kerja dan kesempatan berusaha. Dengan demikian, akan dapat menumbuhkan jiwa wirausaha serta meningkatkan pendapatan pengusaha kecil dan pengrajin, karena industri kecil cukup potensial keberadaanya sebagai warisan budaya pada setiap suku bangsa di Indonesia. Berkaitan dengan itu, keberadaan industri kecil di setiap daerah berbeda-beda sesuai dengan sumber daya yang ada dalam masyarakat

Dengan demikian, tampak bahwa keterlibatan wanita dalam aktivitas kreatifitas terasa berbeda dengan laki-laki, Sosok wanita yang memiliki keuletan, ketekunan, dan kerja

keras menyebabkan kini hasil tidak jauh berbeda, dan tidak kalah dengan yang dihasilkan oleh pria. Meskipun pada awalnya hasil yang dilakukan oleh wanita diragukan, karena wanita dianggap tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut, kaum wanita yang dianggap hanya bisa mengurus pekerjaan domestik, ternyata mampu pula melakukan pekerjaan yang sama seperti yang dilakukan kaum laki-laki. Mereka mampu melakukan kegiatan aktivitas yang bersifat seni dan kreatif.

Wanita sekarang tidak jauh berbeda dengan aktivitas laki-laki, wanita lebih aktif dalam menumbuhkan jiwa *Entrepreneurship*, mengarah kepada *mindsaid* (pola pikir) kearah kerajinan tangan yang produktifitas Industri kerajinan tas.

Industri merupakan salah satu sektor yang berkembang di pedesaan setelah pertanian. Menurut Undang-undang No. 5 Tahun 1984, industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Industri kecil semakin berkembang di pedesaan seiring dengan bergesernya mata pencaharian utama masyarakat desa dari *off farm ke non farm*. Industri kecil merupakan ekonomi kerakyatan yang sama dengan pertanian, demi mencapai tujuan-tujuan bersama, didalam berbagai kelompok dan organisasi. Penelitian Humaira (2011) menunjukkan adanya pengaruh nilai-nilai di dalam diri individu seperti kapasitas individu dan motivasi dalam wirausaha yang semakin meningkatkan kegiatan para pengrajin wanita, untuk menguatkan ekonomi kreatif dalam kegiatan wirausaha. Hal itu dikarenakan sistem kemasyarakatan (budaya) dimasyarakatnya merupakan makna bersama sehingga dapat mengarahkan perilaku masyarakatnya sesuai budayanya.

Perkampungan Industri Kecil merupakan desa yang menjadi lokasi penelitian terdapat di Jakarta Utara (Cakung). Terdapat banyak industri kerajinan tas yang berada di rumah-rumah penduduk hingga menghasilkan berbagai macam model, jenis dan ukuran tas. Industri kecil tas yang ada semakin berkembang. Hal itu terlihat dari hasil produksi tas di

pasarkan ke berbagai daerah termasuk ekspor ke luar negeri. Para pekerja wanita yang ada juga berasal dari masyarakat sekitar dan menjadi mata pencaharian utama masyarakatnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan karena melihat keberhasilan industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK yang menjadi mata pencaharian masyarakat lokal.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pra survei dan latar belakang masalah di atas, keberhasilan industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, terlihat dari pemasaran produksi tasnya dan jumlah industri kecil tas yang semakin banyak. Hasil tas yang ada dipasarkan sampai ke wilayah Jabodetabek, daerah lain bahkan sampai ekspor ke luar negeri. Perkembangan industri kecil di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK itu pun tidak terlepas dari peran wanita dan masyarakat lokal di PIK Cakung sebagian besar sebagai pengrajin yang membuat tasnya dan saling bekerjasama dengan pengusaha industri kecil tasnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan utama penelitian yakni, "Bagaimana produktivitas kerja wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif dan keberhasilan pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, Sehubungan dengan masalah khusus dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif kerajinan tas yang dilakukan oleh pelaku-pelaku industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK?
2. Bagaimana hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil?
3. Sejauhmana korelasi produktivitas kerja wanita dalam keberhasilan industri kerajinan tas di Perkampungan Industri Kecil?

### **C. Tujuan Khusus**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Peran wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif dalam industri kerajinan tas di Perkampungan Industri Kecil.
2. Menganalisis hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil.
3. Menganalisis hubungan produktivitas kerja wanita dalam keberhasilan industri kerajinan tas di Perkampungan Industri Kecil.

### **D. Urgensi Penelitian**

Penelitian ini berfokus kepada *creative thinking* menghubungkan ide dengan kinerja dan inovasi tiada henti dengan meniru secara kreatif, yaitu kemampuan menciptakan sesuatu yang baru yang ditunjukkan oleh kemampuan menghasilkan sebagian besar gagasan pemecahan masalah secara lancar dan cepat. *creative thinking* kemampuan berdasarkan data atau informasi yang tersedia menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu problem, penekanannya pada kuantitas, ketepatangunaan, dan keragaman jawaban.

Produktivitas kerja wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif dan keberhasilan pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil, maka manfaat dapat diambil adalah masyarakat menemukan suatu wadah yang produktif untuk menambah penghasilan sehari-hari dan dapat dikembangkan melalui inovasi, pola pikir (*mindsaid*), dengan penemuan, menciptakan produk/jasa yang belum pernah ada sebelumnya. Dan penemuan dibidang teknologi menciptakan, memproses sesuatu, realisasi temuan baru menjadi produk komersial yang dapat diterima pasar. Menambah wawasan secara edukatif untuk memperoleh suatu pengetahuan mengenai proses pembuatan kerajinan industri rumahan yang kreatif. metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Observation activity*; termasuk mengamati behavior penjual-

pembeli, mewawancarai dengan penjual-pembeli. Data kualitatif didapat dari responden dan informan yang diperoleh melalui pengamatan, observasi, dan wawancara mendalam. Hal itu dilakukan, untuk mendeskripsikan secara mendalam tentang produktivitas kerja wanita. di industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil. Singarimbun dan Effendi (2006) menyatakan bahwa dalam upaya memperkaya data dan lebih memahami fenomena sosial yang diamati, terdapat usaha untuk menambah informasi kualitatif pada data kuantitatif. Sedangkan metode Kuantitatif data primer didapat dengan mengumpulkan data kuantitatif dari kuesioner

Keutamaan metode ini dalam penelitian diharapkan dapat menjelaskan secara mendalam mengenai peranan wanita yang sebagai pelaku usaha (*entrepreneur*) tidak kalah pentingnya dengan laki-laki, wanita dapat memberikan harapan pada kemajuan ekonomi masa kini, dan hasil kerajinannya dapat menjadi mata pencaharian sehari-hari.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *State of the art*

Penyusunan penelitian ini mengacu pada referensi penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan tema penelitian ini.

**Tabel 1. Referensi Penelitian**

No	Referensi Penelitian	Isi Penelitian
1.	Deperindag Kabupaten Bogor. 2001. Laporan Tahunan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan: Bogor	Departemen Perindustrian dan Perdagangan membuat batasan industri kecil adalah bagian dari industri nasional yang mempunyai misi utama menyerap tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja berusaha, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan penyediaan barang dan jasa serta berbagai komponen baik untuk keperluan dasar dalam negeri maupun luar negeri.
2.	Mengukur besarnya peranan industri kecil dalam perekonomian di Provinsi Jawa Tengah. <i>Besarnya Peranan Industri Kecil.</i> Peneliti:  <i>et.al:</i> by Tri Wahyu Rejekiningsih (OK). pdf	Karakteristik keragaman industri kecil seperti: teknologi yang dipakai masih tradisional Industri kecil merupakan industri yang membantu pemerintah dalam penyerapan sektor tenaga kerja karena jenis industrinya yang masih lebih menggunakan tenaga kerja manusia daripada teknologi. Selain itu, jumlah industri kecil yang banyak dan lokasinya menyebar luas di seluruh daerah baik pedesaan maupun perkotaan karena skala industri yang kecil dan tidak sulit untuk memulainya sesuai kreatifitas yang dimiliki.
3	Melakukan penelitian di kota batu yang menunjukkan bahwa kaum perempuan di Desa Tulungrejo Kecamatan Bumiaji kota Batu telah membangun industry rumah tangan yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya. Peneliti . <i>Et.ol</i> Rahma Apriyeti (2009)	Kaum perempuan di sana terbukti punya andil besar dalam membantu perekonomian keluarga. Mereka memiliki pengetahuan yang didapatkan secara formal dan informal dan secara kreatif menerapkan ide-idenya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Keberadaan industry rumah tangga di kota batu sekaligus membentuk citra yang positif bagi kota itu sendiri sebagai kota pariwisata.

4	Di komunitas pengrajin produk craftsmanship (assesories, dan cinderamata yang berbahan dasar tekstil) di daerah cicadas, bandung. Peneliti; Et. Ol. Ismi Widiaty dkk (2009)	Berhasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan industry kreatif melalui pelatihan yang dikembangkan mampu meningkatkan kualitas produk dan dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat di Cicadas Kota Bandung dengan cukup signifikan.
5	Melakukan penelitian tentang proses wirausaha dalam lingkup Negara. Peneliti; Elaine Allen.dkk (2007)	Proses wirausaha dalam lingkup Negara, Data-data diperoleh melalui penelitian <i>Global Entrepreneurship Monitor</i> ” di 40 Negara (Asia, Afrika, Eropa, dan Amerika). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kaum perempuan merepresentasikan lebih dari sepertiganya jumlah entrepreneur di negaranya dan diperkirakan jumlah tersbut akan terus meningkat.

Rejekiingsih (2004) menyatakan bahwa industri kecil memiliki kekuatan-kekuatan diantaranya: padat karya, produk sederhana, produk-produknya bernuansa kultur seperti kerajinan dari bambu dan rotan atau ukir-ukiran kayu, *agricultural based*, Rejekiingsih (2004) menyatakan karakteristik keragaman industri kecil seperti: teknologi yang dipakai masih tradisional Industri kecil merupakan industri yang membantu pemerintah dalam penyerapan sektor tenaga kerja karena jenis industrinya yang masih lebih menggunakan tenaga kerja manusia daripada teknologi. Selain itu, jumlah industri kecil yang banyak dan lokasinya menyebar luas di seluruh daerah baik pedesaan maupun perkotaan karena skala industri yang kecil dan tidak sulit untuk memulainya sesuai kreatifitas yang dimiliki.

Departemen Perindustrian dan Perdagangan membuat batasan industri kecil adalah bagian dari industri nasional yang mempunyai misi utama menyerap tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja berusaha, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan penyediaan barang dan jasa serta berbagai komponen baik untuk keperluan dasar dalam negeri maupun luar negeri.

Penggolongan industri kecil menurut Departemen Perindustrian dan Perdagangan (2001) yaitu sebagai berikut:

1. Industri kecil pangan yang meliputi makanan ringan.
2. Industri kecil kimia, agro non pangan dan hasil hutan yang meliputi minyak atsiri, industri kayu, dan industri komponen karet.
3. Industri kecil ringan, mesin dan elektronik yang meliputi industri pengelolaan logam, industri komponen, dan suku cadang.
4. Industri kecil disandang, kulit, meliputi industri barang dan kulit.
5. Industri kerajinan dan umum, meliputi industri kerajinan ukiran.

### **1) Industri kerajinan kecil**

Industri kerajinan meliputi berbagai industri kecil yang sangat beragam mulai industri kecil yang menggunakan teknologi sederhana sampai teknologi proses madya bahkan teknologi maju. Selain itu, berpotensi untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan kesempatan memperoleh pendapatan bagi kelompok-kelompok yang berpendapatan rendah terutama di pedesaan. Industri kerajinan kecil juga didorong atas landasan budaya yakni mengingat peranan pentingnya dalam pelestarian warisan budaya Indonesia.

Penelitian yang dikutip oleh Munizu Musran (2010) menunjukkan karakteristik individu manajer/pemilik, karakteristik perusahaan, lingkungan eksternal bisnis, dampak kebijakan ekonomi, dan sosial mempunyai pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap strategi bisnis dan pertumbuhan industri. Gibson et al yang dikutip oleh Sulistyaningsih (2009) mengelompokkan variabel yang ada pada individu menjadi tiga yaitu:

1. Kemampuan mental maupun fisik.
2. Demografi (jenis kelamin, usia, dan ras).
3. Latar belakang: kelas sosial dan pengalaman serta psikologi individu (persepsi, sikap, dan kepribadian).



Perbedaan-perbedaan individu yang ada akan ikut menentukan modal sosial yang dimanfaatkannya berupa kepercayaan, jaringan, dan norma yang dimiliki. Menurut Nimran yang dikutip oleh Sulistyaningsih (2009) mengungkapkan perbedaan individu yang ada pada orang-orang dalam suatu organisasi merupakan faktor penting yang ikut menentukan respon mereka terhadap sesuatu.

## **B. Produktivitas**

Produktivitas merupakan bagian penting dari strategi pengelolaan dunia usaha dan manajemen sumber daya manusia. Produktivitas pengertian kualitatif, berarti perbaikan atau peningkatan kondisi yang relatif lebih baik dengan kata lain, produktivitas adalah pandangan hidup yang selalu mengupayakan kehidupan hari ini lebih baik dari kehidupan hari kemarin, dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Dengan demikian produktivitas merupakan filosofi, pandangan atau sikap hidup yang secara terus menerus berupaya meningkatkan kinerja dan atau kualitas hidup seseorang di dalam atau melalui lingkungan organisasi.

Pandangan hidup atau sikap produktif membuat seseorang selalu mengupayakan perbaikan-perbaikan, dan mempunyai sikap motivasi untuk menjadi lebih maju dan kreatif, inovatif serta terbuka terhadap kritik, ide-ide baru dan bersifat hati-hati atau kritis terhadap pembaharuan.

Meningkatkan produktivitas pekerja wanita berarti meningkatkan produktivitas pada setiap perusahaan akan meningkatnya produktivitas Nasional. Dengan kata lain, produktivitas Nasional dapat ditingkatkan melalui peningkatan produktivitas setiap perusahaan, yaitu dengan meningkatkan produktivitas semua unit-unit pada setiap pengrajin yang ada di Indonesia.

## 1. Unsur - unsur Produktivitas

Seperti diuraikan di atas, produktivitas adalah perbandingan antara nilai seluruh luaran dengan nilai semua masukan. Dengan kata lain, produktivitas suatu proses produksi dapat ditingkatkan melalui tiga cara yaitu :

- a. Penghematan penggunaan sumber-sumber (*efisiensi, input oriented*).
- b. Peningkatan hasil atau luaran (*efektivitas, output oriented*); dan
- c. Peningkatan kualitas yang berarti menambah nilai atau harga jual barang.

Dengan kata lain, peningkatan produktivitas mengandung 3 unsur yaitu efisiensi, efektivitas dan peningkatan kualitas. Bekerja secara efisiensi berarti melakukan pekerjaan dengan benar benar (*doing thing right*) sehingga tidak terjadi pemborosan sumber-sumber.

Bekerja efektif berarti melakukan hal-hal yang benar (*doing the rights things*) sehingga mencapai hasil secara maksimal. Kualitas berarti mutu tetap dipelihara dan ditingkatkan dalam semua proses mulai dari proses pengadaan masukan, proses pengolahan, dan proses pengemasan dan distribusi hasil. Dapat disimpulkan bahwa : ***Produktivitas = Efisiensi + Efektivitas + Kualitas***

## 2. Produktivitas Sumber Daya Manusia

Dalam proses produksi, semua sumber-sumber harus di dayagunakan secara optimal atau produktive: barang, mesin gedung, tanah dan sumber daya manusia atau tenaga kerja sendiri. dan yang terpenting dari seluruhnya adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan

berprestasi, serta berbagai kebijakan pemerintah, di bidang produksi, investasi, perizinan, teknologi, moneter, fiskal, harga, distribusi, dan lain lain.

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi. tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas setiap orang baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan mempengaruhi enam faktor, yaitu kompetensi pekerja sendiri, tingkat gizi dan kesehatan, penghasilan, dan jaminan sosial, kesempatan, efektivitas manajemen, serta lingkungan dan iklim kerja. kompetensi pekerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, akumulasi pelatihan pengalaman kerja serta motivasi atau etos kerja .

### **C. Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Sedangkan pengertian produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi. Yaitu dimensi individu dan dimensi keorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini , terjadinya tingkat produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas tetapi juga aspek kualitas baik dari produknya maupun dari tenaga kerja yang memproduksi.

Selain itu, produktivitas dapat juga didefinisikan sebagai suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia dengan menggunakan sumber daya yang terbatas. 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).

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena, sumber daya manusia merupakan elemen strategik dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak dapat memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan. Tetapi, sumber daya manusia atau tenaga kerja juga harus dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat pendidikan tenaga kerja, skill atau keterampilan sehingga tenaga kerja yang ada merupakan tenaga kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga berkualitas dan sesuai dengan kriteria atau harapan dari perusahaan yang membutuhkan.

#### **D. Konsep Produktivitas**

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal yang terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis, tidak mekanistik, non linear dan kompleks. Secara makro, sumber pertumbuhan dapat dikelompokkan kedalam unsur berikut:

**Pertama**, peningkatan stok modal sebagai hasil akumulasi dari proses pembangunan yang terus berlangsung. Proses akumulasi ini merupakan hasil dari proses investasi.

**Kedua**, peningkatan jumlah tenaga kerja juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. **Ketiga**, peningkatan produktivitas merupakan sumber pertumbuhan yang bukan disebabkan oleh peningkatan penggunaan jumlah dari input

atau sumber daya, melainkan disebabkan oleh peningkatan kualitasnya. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama, pertumbuhan output akan meningkat lebih cepat apabila kualitas dari kedua sumber daya tersebut meningkat. Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagai kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi lainnya. Seperti diketahui bahwa output dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia yang melaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pembangunan. Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*out put*) dan masukan (*input*) persatuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila: 1. Jumlah produksi/keluaran meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya yang sama. 2. Jumlah produksi/keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan/sumber daya lebih kecil dan, 3. Produksi/keluaran meningkat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (soeripto, 1989; Chew, 1991 dan pheasant, 1991).

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. 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 efektifitas kerja secara total.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Kedua pengerian produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas pada dasarnya dapat diklasifikasikan kedalam dua jenis, yaitu pertama faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung, dan kedua faktor-faktor yang berpengaruh secara tidak langsung.

#### **E. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tenaga kerja atau pegawai adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat. Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

### **a. Kemampuan**

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja merupakan bagian integral dari perencanaan pembangunan. Rencana pembangunan memuat berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan di seluruh sektor atau sub sektor. Setiap kegiatan yang akan dilaksanakan membutuhkan tenaga kerja yang sesuai. Perencanaan tenaga kerja memuat perkiraan permintaan atau kebutuhan dan penawaran atau penyediaan tenaga kerja, serta kebijakan maupun program ketenagakerjaan yang diperlukan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan pembangunan.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan pada tahap perusahaan, lembaga pemerintah atau unit organisasi swasta lainnya. Perencanaan tenaga kerja seperti ini disebut perencanaan tenaga kerja mikro. Pemerintah biasanya juga membuat perencanaan tenaga kerja dalam cakupan wilayah tertentu maupun secara nasional. Jenis perencanaan tenaga kerja seperti itu dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja makro, nasional atau perencanaan tenaga kerja regional.

Sistem perencanaan tenaga kerja menunjukkan kedudukan perencanaan tenaga kerja dalam kerangka perencanaan pembangunan secara keseluruhan. Perencanaan pembangunan yang disertai dengan data-data kependudukan dan informasi pasar kerja merupakan masukan utama dalam penyusunan perencanaan tenaga kerja. Hasil perencanaan tenaga kerja adalah berupa rencana tenaga kerja.

Dalam sistem perencanaan pembangunan yang melihat perencanaan tenaga kerja sebagai bagian integral dari perencanaan pembangunan, maka proses perencanaan tenaga kerja akan melibatkan instansi. Proses perencanaan tenaga kerja itu sendiri menunjukkan langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam pelaksanaan perencanaan tenaga kerja.

## **b. Sikap**

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral, semangat kerja yang akan menghasilkan kepuasan kerja . Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industry adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Namun demikian, cerminan dari kepuasan kerja itu dapat diketahui.

Untuk mengetahui tentang pengertian kepuasan kerja ada beberapa pendapat sebagaimana hasil penelitian Herzberg, bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Sedangkan Wexley dan Yulk (1977) yang disebut kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1964) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003: 104). Sejalan dengan itu, Martoyo



(2000:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Menurut Hulin (1966) gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan (As'ad, 2003:113).

Menurut Blum menyatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah: (a) faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak dan harapan; (b) faktor sosial, meliputi: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (c) faktor utama dalam pekerjaan, meliputi: upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, kelepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil. baik yang menyangkut pribadi maupun tugas (dalam As'ad, 2003:114). Ahli lain, Ghiselli dan Brown mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan (dalam As'ad, 2003:112-113) yaitu: pertama, kedudukan (posisi), umumnya ada anggapan bahwa orang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan lebih puas daripada

bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kedua, pangkat (golongan), pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaan. Ketiga, umur dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bias menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan. Keempat, jaminan financial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kelima, mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam arti menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

### **c. Situasi dan keadaan lingkungan**

faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada. pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Suatu organisasi dituntut secara terus-menerus untuk melakukan perubahan-perubahan, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal contohnya, yaitu: (a) perubahan strategi organisasi; (b) perubahan kebijakan tentang produk; (c)

perubahan pemanfaatan teknologi; (d) perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah. Perubahan eksternal, meliputi: (a) perubahan yang terjadi dengan lambat atau evolusioner dan bersifat acak; (b) perubahan yang tinggi secara berlahan tetapi berkelompok; (c) perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat; dan (d) perubahan yang terjadi cepat, menyeluruh dan kontinyu. Kedua, peningkatan mutu hasil pekerjaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan dilaksanakan oleh semua komponen dalam organisasi. Bagi manajemen, misalnya, perumusan strategi, penentuan kebijakan, dan proses pengambilan keputusan. Yang tidak kalah pentingnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi yaitu mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat, dan lain-lain. Ketiga, pemberdayaan sumberdaya manusia. Memberdayakan sumberdaya manusia mengandung kiat untuk: (a) mengakui harkat dan martabat manusia sebagai makhluk yang mulia, mempunyai harga diri, daya nalar, memiliki kebebasan memilih, akal, perasaan, dan berbagai kebutuhan yang beraneka ragam; (b) manusia mempunyai hak-hak yang asasi dan tidak ada manusia lain (termasuk manajemen) yang dibenarkan melanggar hak tersebut. Hak-hak tersebut yaitu hak menyatakan pendapat, hak berserikat, hak memperoleh pekerjaan yang layak, hak memperoleh imbalan yang wajar dan hak mendapat perlindungan; (c) penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses berdemokrasi dalam kehidupan berorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mengikutsertakan para anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Keempat, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan. Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan produktivitas kerja, antara lain: (a) ventilasi yang baik; (b) penerangan yang cukup; (c) tata ruang rapi dan perabot tersusun baik; (d) lingkungan kerja yang bersih; dan (e) lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara. Kelima, umpan balik.

Pelaksanaan tugas dan karier karyawan tidak dapat dipisahkan dari penciptaan, pemeliharaan, dan penerapan sistem umpan balik yang objektif, rasional, baku, dan validitas yang tinggi. Objektif dalam arti didasarkan pada norma-norma yang telah disepakati bukan atas dasar emosi, senang atau tidak senang pada seseorang. rasional dalam arti dapat diterima oleh akal sehat. Jika seseorang harus dikenakan sanksi disiplin, status berat-ringannya disesuaikan dengan jenis pelanggarannya. Validitas yang tinggi, dalam arti siapapun yang melakukan penilaian atas kinerja karyawan didasarkan pada tolok ukur yang menjadi ketentuan.

#### **d. Motivasi**

setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Siagian (2002:255), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran

pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 1999: 61).

Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, bawahan sebetulnya mampu akan tetapi malas mengerjakannya, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi, namun ada beberapa yang cukup menonjol adalah antara lain sebagai berikut: Teori Maslow, mengenai tingkatan dasar manusia yaitu: (a) kebutuhan fisiologi dasar, (b) keselamatan dan keamanan, (c) cinta/kasih sayang, (d) penghargaan, (e) aktualisasi diri (self actualization). Menggarisbawahi pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bergabungnya seseorang dalam organisasi didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, berupa penghasilan yang akan digunakan untuk mencukupi kebutuhannya. Suasana batin (:psikologis) seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya tampak selalu semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

#### **e.Upah**

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

upah yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan. Secara teoritis dapat dibedakan dua sistem upah, yaitu yang mengacu kepada teori Karl Mark dan yang mengacu kepada teori Neo-klasik. Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang berlaku dewasa ini selalu berada diantara dua sistem tersebut. Berarti bahwa tidak ada satupun pola yang dapat berlaku umum. Yang perlu dipahami bahwa pola manapun yang akan dipergunakan seyogianya disesuaikan dengan kebijakan remunerasi masing-masing perusahaan dan mengacu kepada rasa keadilan bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan). Besarnya tingkat upah untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya, yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja, peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko pekerjaan, campur tangan pemerintah, dan biaya hidup. Dilihat dari sistemnya pembelian upah dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan

#### **f. Tingkat pendidikan**

Latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi perusahaan. Pentingnya pendidikan dan latihan disamping berkaitan dengan berbagai dinamika (perubahan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan, seperti perubahan produksi, teknologi, dan tenaga kerja, juga berkaitan dengan manfaat yang dapat dirasakannya. Manfaat tersebut antara

lain: meningkatnya produktivitas perusahaan, moral dan disiplin kerja, memudahkan pengawasan, dan menstabilkan tenaga kerja. Agar penyelenggaraan pendidikan dan latihan berhasil secara efektif dan efisien, maka ada 5 (lima) hal yang harus di pahami, yaitu 1) adanya perbedaan individual, 2) berhubungan dengan analisa pekerjaan, 3) motivasi, 4) pemilihan peserta didik, dan 5) pemilihan metode yang tepat. Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua kelompok, pertama, yakni pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja operasional, kedua, pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja yang menduduki jabatan manajerial. Untuk masing-masing kelompok tenaga kerja tersebut diperlukan metode pendidikan yang berbeda satu sama lain.

#### **g. Perjanjian kerja**

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

#### **h. Penerapan teknologi**

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas

### **F. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efisiensi dan efektifitas tenaga kerja dalam menghasilkan suatu hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Semakin produktif tenaga kerja maka hasil pekerjaannya akan terlihat baik. Sedangkan tingkat produktivitas dapat diukur dengan :

#### **1. Penggunaan waktu :**

Penggunaan waktu kerja yang digunakan tenaga kerja untuk menghasilkan output dan sebagai alat ukur produktivitas kerja meliputi :

##### **a. Kecepatan waktu kerja**

- b. Penghematan waktu kerja
- c. Kedisiplinan waktu kerja
- d. Tingkat absensi

## 2. Output yang dihasilkan:

Banyaknya output yang dihasilkan oleh tenaga kerja juga digunakan sebagai alat ukur produktivitas kerja dimana semakin banyak output yang dihasilkan pekerja maka produktivitas kerja dan tenaga kerja akan semakin baik. Banyaknya output yang dihasilkan pun harus diikuti dengan kualitas barang yang diproduksi.

Pengukuran produktivitas kerja inilah yang digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mengukur efisiensi produksi. Selain itu juga digunakan untuk menentukan target pada produksi berikutnya serta untuk menentukan upah tenaga kerja yang memproduksi barang tersebut.

Tujuan dari pengukuran produktivitas kerja itu sendiri yaitu untuk membandingkan pertambahan hasil produksi dari waktu ke waktu, pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu, pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu, membandingkan jumlah hasil sendiri dengan orang lain, serta komponen prestasi sendiri dengan prestasi orang lain.

Produktivitas kerja juga dapat diukur dengan menggunakan dua cara yaitu *Physical Productivity* dan *Value Productivity*. *Physical Productivity* yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), berat, panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja. Sedangkan *Value Productivity* yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang.

## G. Peningkatan Produktivitas Kerja

Sebuah perusahaan atau sistem produksi lainnya menerapkan kombinasi kebijakan, rencana sumber-sumber dan metodenya dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan khususnya. Kombinasi-kombinasi kebijakan ini dituangkan melalui dan dengan



bantuan faktor-faktor produktivitas internal dan eksternal. Pada tingkat perusahaan, faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya direfleksikan dalam sumber pokok, yakni: manusia dan bahan-bahan atau melalui :

### **Tenaga kerja**

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber: Modal (Perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan) Tenaga kerja.

Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya buruh bekerja, dan proporsi penempatan waktu yang produktif sangat tergantung kepada cara pengaturan, latihan, pengaturan dan motivasinya. Beberapa penyelidikan menunjukkan bahwa waktu yang produktif berkisar 25% sampai 30% sedangkan yang tidak produktif karena kejelekan manajemennya kadang-kadang mencapai 50% lebih dan sisanya disebabkan adanya pekerjaan yang sia-sia ataupun karena sikap pekerjaannya.

#### **a. Struktur Waktu Kerja**

Analisa dan studi yang berhati-hati terhadap semua komponen dan penggunaan waktu yang tidak efektif menyebabkan manajemen dan pengawasan mampu mengurangi sebab-sebab utama dari kerugian waktu serta membantu merencanakan teknik-teknik peningkatan produktivitas bagi kepentingan individu atau kelompok pelaksanaan.

#### **b. Peningkatan Efektifitas Dari Waktu Kerja**

Masalah berikutnya adalah cara melaksanakan teknik peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penambahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja dengan kata lain, dalam mengkaji produktivitas pekerja individual paling sedikit kita harus menjawab dari pertanyaan

pokoknya: mampukah buruh bekerja lebih baik dan tertarikkah pekerja untuk bekerja lebih giat? Untuk menjawab kita harus mengecek dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi.

Yang pertama sedikitnya meliputi:

- Tingkat pendidikan dan keahlian.
- Jenis teknologi dan hasil produksi.
- Kondisi kerja.
- Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Kelompok kedua mencakup:

- Sikap (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas).
- Keaneka ragaman tugas.
- Sistem insentif (sistem upah dan bonus).
- Kepuasan kerja keamanan kerja.
- Kepastian pekerjaan.
- Perspektif dari ambisi dan promosi.

Jadi setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga tahap berikut ini:

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

### **c. Insentif (Perangsang)**

Yang paling penting, program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas.

Untuk menjadi seorang motivator yang efektif pemberian bonus haruslah dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapaian melalui cara yang sederhana mungkin, sehingga penerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang dia peroleh dari upayanya. Bentuk pemberian bonus yang berorientasi pada penampilan adalah proyek pemberian bonus, dimana hasil kerja yang baik segera diberi hadiah dengan bonus yang sesuai. Hal tersebut lebih aktif dibandingkan menunggu berapa bulan tanpa pemberitahuan yang nyata sampai saat pemberian bonus diakhir tahun ketika suasana “semua menrima” akan membuang semua pengaruh motivasi selama tahun berjalan.

Penghargaan serta penggunaan motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat kepada produktivitas yang lebih tinggi. Semua itu mencakup sistem pemberian insentif dan usaha-usaha manambah kepuasan kerja melalui sarana yang beraneka macam.

## **H. Strategi Meningkatkan Sistem Produktivitas Perusahaan**

Karena produktivitas merupakan rasio output terhadap penggunaan input, strategi peningkatan sistem produktivitas perusahaan dapat dilakukan melalui lima cara berikut yang harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan, antara lain:

### **1. Menerapkan Program Reduksi Biaya**

Program reduksi biaya merupakan suatu program yang dilakukan oleh pihak manajemen industri, di mana untuk menghasilkan output dengan kuantitas yang sama, kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti: output tetap dibagi input lebih sedikit. Melaksanakan program reduksi biaya tidak berarti bahwa komponen biaya dikurangi secara pukol rata, katakanlah memotong biaya sebesar 10%.

Tidak demikian, program reduksi biaya mengacu pada penghilangan biaya-biaya yang tidak perlu atau penghilangan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk

aktivitas-aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah pada produk. Itu berarti bahwa program reduksi biaya mengacu pada upaya menghilangkan pemborosan yang ada dalam system reduksi itu.

## **2. Mengelola Pertumbuhan.**

Peningkatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan akan efektif apabila permintaan pasar sedang meningkat, sehingga output yang diproduksi perlu ditambah. Dalam situasi ini, peningkatan produktivitas dicapai melalui peningkatan output dalam kuantitas yang lebih besar sesuai permintaan pasar dengan meningkatkan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Jadi, output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit. Program peningkatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan, berarti bahwa suatu investasi baru atau penambahan biaya yang dilakukan akan menghasilkan lebih banyak output daripada investasi itu, sehingga angka rasio output terhadap input akan meningkat. Peningkatan penggunaan modal atau capital dan teknologi, desain ulang system produksi, peningkatan aktivitas pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, desain dan pengembangan organisasi, merupakan aktivitas-aktivitas actual dalam mengelola pertumbuhan.

## **3. Bekerja Lebih Tangkas**

“Anda tidak perlu menyuruh orang untuk bekerja lebih keras, karena mereka telah bekerja keras, tetapi suruhlah mereka bekerja lebih tangkas”. Strategi ini dilakukan apabila permintaan pasar meningkat sehingga output perlu ditingkatkan, namun peningkatan output itu dicapai melalui penggunaan input dengan kuantitas yang tetap, karena tenaga kerja telah bekerja lebih tangkas atau lebih cerdas. Dengan demikian produksi meningkat sesuai permintaan pasar, namun tingkat penggunaan input konstan (tetap dalam jumlah). Dalam kondisi ini juga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang lebih rendah. Peningkatan arus perputaran inventori (inventory turnover ratio) dan perbaikan desain produk

merupakan aktivitas actual dari “bekerja lebih tangkas”. Perusahaan-perusahaan Jepang juga menerapkan strategi ini dalam meningkatkan produktivitas dari industry.

#### **4. Bekerja Lebih Efektif**

Peningkatan produktivitas melalui penerapan strategi ini akan efektif apabila permintaan pasar meningkat sehingga output perlu ditingkatkan. Dalam strategi bekerja lebih efektif, peningkatan produktivitas dicapai melalui peningkatan output sesuai peningkatan permintaan pasar dan penurunan penggunaan input. Melalui bekerja lebih efektif, kita akan memperoleh jumlah output dalam jumlah yang lebih banyak dengan menggunakan input yang lebih sedikit

#### **5. Mengurangi aktivitas**

Dalam situasi perekonomian yang menurun, seperti dalam kondisi resesi ekonomi, tingkat inflasi tinggi. Strategi peningkatan produktivitas melalui pengurangan aktivitas akan sangat efektif. Strategi ini diterapkan dengan cara mengurangi produksi serta menghilangkan atau menjual kembali asset yang tidak produktif. Jadi, produktivitas perusahaan ditingkatkan melalui pengurangan sedikit output sesuai dengan permintaan pasar dan mengurangi banyak input yang tidak perlu.

### **I. Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Produktivitas**

Pada umumnya penurunan produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh :

- a. Penghamburan pemakaian sumber daya dan ketidakmampuan manajemen dalam mengukur , mengevaluasi dan mengukur produktivitas kerja dari tenaga kerja.
- b. Pengiriman produk yang sering terlambat karena ketidakmampuan memenuhi jadwal yang telah ditetapkan.

- c. Terjadinya penundaan dan keterlambatan pengambilan keputusan karena ketidakjelasan wewenang serta tidak efisiensinya proses produksi dalam suatu perusahaan yang cukup besar. Adanya pertentangan dan hambatan-hambatan, dan tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah yang menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerja sama dan partisipasi tenaga kerja.
- d. Motivasi rendah, ketidakpuasan dan kebosanan dalam bekerja yang diakibatkan oleh semakin terspesialisasinya dan terbatasnya proses kerja, sistem pengakuan dan penghargaan yang diberikan tidak berhubungan dengan produktivitas dan tanggung jawab karyawan.
- e. Adanya pertentangan, hambatan-hambatan dan tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah yang mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja sama dan partisipasi total karyawan.
- f. Ketiadaan sistem pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan tentang teknik-teknik peningkatan kualitas dan produktivitas perusahaan.
- g. Disiplin tentang waktu dikacaukan oleh karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak.
- h. Kegagalan perusahaan untuk selalu menyesuaikan diri dengan tingkat peningkatan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

## **J. Ruang Lingkup Produktivitas**

Paul Maili mengemukakan pandangan terhadap produktivitas melalui ruang lingkup sebagai berikut:

### **1. Ruang Lingkup Nasional**

Memandang negara secara keseluruhan. Disini diperhitungkan faktor-faktor secara sederhana seperti buruh, capital, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.

Lingkungan ini menggambarkan pengaruh seluruh faktor menjadi satu daripada memisahkannya menjadi kelompok-kelompok tertentu.

## 2. Ruang Lingkup Industri

Dalam hal ini faktor-faktor yang berhubungan dan berpengaruh dikelompokkan kedalam industri yang sejenis misalnya industri perdagangan, perhubungan, pertanian, dll.

## 3. Ruang Lingkup Perusahaan dan Organisasi

Pada suatu perusahaan atau organisasi akan terlihat pengaruh hubungan antara beberapa faktor. Keluaran per jam orang dapat diukur dan dibandingkan dengan perusahaan lain. Kemampuan, tingkat pengembalian modal, pemenuhan anggaran dapat memberikan suatu ukuran bagaimana seluruh daya diolah untuk menghasilkan keluaran tertentu. Dalam suatu organisasi, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh baik tidaknya tenaga kerja.

## 4. Ruang Lingkup Perorangan

Produktivitas kerja perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan, proses dan perlengkapannya. Dalam hal ini timbul satu faktor yang mempengaruhi yang sulit diukur yaitu motivasi. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kelompok kerja lainnya dan alasan mengapa seseorang melakukan pekerjaan tersebut.

## **K. Peran Wanita Wirausaha Bagi Lingkungan**

### **1. Penelitian Relevan Sebelumnya, Peran Wanita**

- a. Rahma Apriyeti (2009)** melakukan penelitian di kota batu yang menunjukkan bahwa kaum perempuan di Desa Tulungrejo Kecamatan Bumiaji kota Batu telah membangun industri rumah tangan yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya. Kaum perempuan di sana terbukti punya andil besar dalam membantu perekonomian keluarga. Mereka memiliki

pengetahuan yang didapatkan secara formal dan informal dan secara kreatif menerapkan ide-idenya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Keberadaan industry rumah tangga di kota batu sekaligus membentuk citra yang positif bagi kota itu sendiri sebagai kota pariwisata.

- b. Penelitian lain dilakukan oleh Ismi Widiaty dkk (2009)** di komunitas pengrajin produk craftsmanship (aksesories, dan cinderamata yang berbahan dasar tekstil) di daerah cicadas, bandung. Berhasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan industry kreatif melalui pelatihan yang dikembangkan mampu meningkatkan kualitas produk dan dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat di Cicadas Kota Bandung dengan cukup signifikan.
- c. Elaine Allen.dkk (2007)** melakukan penelitian tentang proses wirausaha dalam lingkup Negara, Data-data diperoleh melalui penelitian *Global Entrepreneurship Monitor*” di 40 Negara (Asia, Afrika, Eropa, dan Amerika). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kaum perempuan merepresentasikan lebih dari sepertiganya jumlah entrepreneur di negaranya dan diperkirakan jumlah tersebut akan terus meningkat. Pada tahun 2006, Negara dengan tingkat pendapatan (GDP) menengah ke bawah menunjukkan kecenderungan pengusaha perempuan pada tahap awal (*early-stage*). Ibu Rumah tangga dengan pendapatan lebih tinggi, lebih mungkin terlibat dalam aktivitas wirausaha tahap awal, dan jumlahnya tertinggi di Negara dengan tingkat GDP menengah ke bawah. Perempuan bekerja lebih mungkin menjadi wirausaha di tahap awal daripada perempuan tidak bekerja, karena perempuan bekerja mempunyai kelebihan berupa pengalaman. Baik di Negara dengan pendapatan tinggi maupun menengah ke bawah, perempuan cenderung kurang percaya diri dan optimis dibandingkan laki-laki dalam memulai wirausaha. Perasaan takut gagal lebih tinggi pada perempuan dibandingkan laki-laki di Negara dengan GDP



menengah ke bawah, karena mereka melihat tidak ada alternative pekerjaan lain.

## 2. Wirausaha

Seseorang yang sedang melakukan inovasi yang dapat disebut sebagai wirausaha. Mereka yang tidak lagi melakukan inovasi, walaupun pernah, tidak dapat lagi dianggap sebagai wirausaha. Wirausaha bukanlah jabatan, melainkan suatu peran.

Berdasarkan pengertian tentang wirausaha yang telah dibahas sebelumnya dapat disimpulkan bahwa peran wirausaha yang utama bagi lingkungannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaharui dengan “*merubah secara kreatif*”. Dengan keberaniannya melihat dan mengubah apa yang sudah dianggap mapan, rutin, dan memuaskan.
- b. Inovator, menghadirkan hal yang baru di masyarakat.
- c. Mengambil dan memperhitungkan resiko

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya. Kreativitas juga berhubungan dengan adanya perubahan ide, pola, kreasi. (Dharmawati Made. 2016)

### a. Teori Ekonomi Kreatif

John Howkins dalam bukunya *The Creative Economy: How People Make Money* pertama kali memperkenalkan istilah ekonomi kreatif. Howkins menyadari lahirnya gelombang ekonomi baru berbasis kreativitas setelah melihat pada tahun 1997, Howkins menjelaskan ekonomi kreatif sebagai "kegiatan ekonomi dalam masyarakat yang menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menghasilkan ide, tidak hanya melakukan hal-hal yang rutin dan berulang. Karena bagi masyarakat ini, menghasilkan ide merupakan hal yang harus dilakukan untuk kemajuan. Karakteristik ekonomi kreatif diantaranya:

- Diperlukan kolaborasi antara berbagai aktor yang berperan dalam industri kreatif, yaitu cendekiawan (kaum intelektual), dunia usaha, dan pemerintah yang merupakan prasyarat mendasar
- Berbasis pada ide atau gagasan
- Pengembangan tidak terbatas dalam berbagai bidang usaha .
- Konsep yang dibangun bersifat relatif.

Departemen Perdagangan Republik Indonesia (2008) merumuskan ekonomi kreatif sebagai upaya pembangunan ekonomi secara berkelanjutan melalui kreativitas dengan iklim perekonomian yang berdaya saing dan memiliki cadangan sumber daya yang terbarukan. Definisi yang lebih jelas disampaikan oleh UNDP (2008) yang merumuskan bahwa ekonomi kreatif merupakan bagian integratif dari pengetahuan yang bersifat inovatif, pemanfaatan teknologi secara kreatif, dan budaya. Indonesia merupakan Negara dengan banyak suku dan budaya, maka setiap daerah yang memiliki sebuah kebudayaan dapat mempresentasikan budayanya dengan cara-cara yang unik. Hal ini terkait dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal dan juga tersedianya jaringan pemasaran yang lebih baik dibanding kota-kota kecil. Namun hal itu tidak menutup kemungkinan kota-kota kecil di Indonesia untuk mengembangkan ekonomi kreatif.

### **Industri Kreatif**

Menurut jurnal Analisis Kebijakan Pengembangan Industri Kreatif di Kota Bandung Industri kreatif didefinisikan sebagai industri yang berfokus pada kreasi dan eksploitasi karya kepemilikan intelektual seperti seni, film, permainan, desain atau fashion, dan termasuk layanan kreatif antar perusahaan seperti iklan.

- a. Produk industri kreatif sering juga merupakan barang-barang simbolis, yang mengandung nilai-nilai budaya

- b. Perbedaan dari setiap konsumen dalam menilai produk industri kreatif sulit di prediksi
- c. Industri kreatif sering kali ditandai dengan adanya diversifikasi produk yang tinggi
- d. Sebagian produk industri kreatif bertahan lama dan dapat dipakai berulang kali menurut UNESCO industri kreatif adalah kegiatan produksi maupun pelayanan yang melingkupi elemen substansi dari segi artistik atau usaha untuk menciptakan dan mencakup aktifitas arsitektur dan periklanan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian menggunakan metode survei dapat menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis yang sudah dirancang peneliti. Hubungan kausal yang dapat diuji dari hipotesa penelitian ini adalah hubungan adanya hubungan karakteristik individu dan budaya dalam pemanfaatan modal sosial, hubungan adanya peranan modal sosial berupa kepercayaan, jaringan dan norma terhadap keberhasilan usaha di industri kecil tas di perkampungan industri kecil.

Data primer didapat dengan mengumpulkan data kuantitatif dari kuesioner. Data kualitatif didapat dari responden dan informan yang diperoleh melalui pengamatan, observasi, dan wawancara mendalam. Hal itu dilakukan, untuk mendeskripsikan secara mendalam tentang modal sosial yang dimanfaatkan di industri kecil tas PIK. Singarimbun dan Effendi (2006) menyatakan bahwa dalam upaya memperkaya data dan lebih memahami fenomena sosial yang diamati, terdapat usaha untuk menambah informasi kualitatif pada data kuantitatif.

#### **B. Teknik Sampling dan Pengambilan Data**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengusaha industri kecil tas di perkampungan industri kecil di Jakarta Utara (Cakung). Responden dalam penelitian ini adalah pengusaha industri kecil tas di PIK yang dipilih berdasarkan purposive sampling. Menurut Sugiyono (2010) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus peneliti sehingga layak dijadikan sampel.

Teknik ini dipilih karena pertimbangan penulis di lapangan kalau tidak terdapat data sekunder populasi tentang jumlah pengusaha unit industri tas yang ada di perkampungan industri kecil (PIK) serta adanya pengusaha yang tidak mau diwawancarai. Oleh karena itu, untuk memudahkan dalam pengambilan data dilakukan dengan mendatangi ke tempat usaha industri kecil tas yang ada di PIK, lalu mewawancarai responden yang mau diwawancarai. Jumlah responden yang diambil sebanyak 50 responden pengusaha industri, Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder didapatkan dari studi literatur terkait dan pihak-pihak yang berkaitan dengan lokasi penelitian, yaitu profil PIK, data demografi PIK, dan data dari Badan Pusat Statistika. Data primer diperoleh dari hasil pengambilan data langsung di lapangan melalui kuesioner dan wawancara mendalam kepada responden dan informan. Kuesioner yang telah disusun diberikan kepada responden terdiri dari empat bagian. Pertama karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, keahlian dan motivasi wirausaha), kedua faktor budaya. Ketiga, modal sosial berupa tingkat kepercayaan, kekuatan jaringan, dan norma. Keempat, keberhasilan usaha berupa tingkat keuntungan, produktivitas, dan skala industri. Wawancara mendalam diberikan kepada informan yang dianggap memiliki peran penting dalam masyarakat, seperti tokoh ketua Rw di desa yang juga merupakan pengusaha tas, dan para pengrajin industri kecil berdasarkan panduan pertanyaan yang telah disusun.

### **C. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner akan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS for Windows versi 20.0. Setelah pengkodean data pada jenis pertanyaan tertutup maupun terbuka, akan dilakukan perhitungan persentase jawaban responden dalam bentuk tabel frekuensi. Kemudian SPSS *for windows* 20.0 digunakan untuk membantu uji korelasi *Rank*

*Spearman*. Uji korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yang berskala ordinal dan tidak menentukan prasyarat data terdistribusi normal. Uji korelasi Rank Spearman digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel (variabel independen dan variabel dependen) yang ada pada penelitian ini, yaitu menguji hubungan antara karakteristik individu dan budaya dengan pemanfaatan modal sosial serta hubungan antara modal sosial dengan keberhasilan usaha industri kecil tas.

Tingkat kesalahan dalam penelitian ini yaitu sebesar 1 persen atau pada taraf nyata 0.01, yang berarti memiliki tingkat kepercayaan 99 persen dan 5 persen atau pada taraf nyata  $\alpha$  0.05, yang berarti memiliki tingkat kepercayaan 95 persen. Nilai probabilitas (P) yang diperoleh dari hasil pengujian dibandingkan dengan taraf nyata untuk menentukan hubungan apakah hubungan antara variabel nyata atau tidak. Jika nilai (P) lebih kecil dari taraf nyata 0.01 atau 0.05 maka hipotesis diterima, terdapat hubungan nyata, dan nilai koefisien korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel. Sebaliknya jika nilai (P) lebih besar dari taraf nyata 0.01 atau 0.05 maka hipotesis tidak diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan nyata dan nilai koefisien korelasi diabaikan.

Selain analisis data kuantitatif, dilakukan pula analisis data kualitatif sebagai pendukung data kuantitatif. Penyimpulan hasil penelitian dilakukan dengan mengambil hasil analisis antar variabel yang konsisten. Data kualitatif akan diolah melalui tiga tahap analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sitorus 1998). Analisis data kualitatif diuraikan secara deskriptif analitik sebagai upaya untuk mempertajam hasil penelitian.

## **1. Validitas dan Reabilitas**

Singarimbun dan Effendi (2006) mengungkapkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin

diukur. Validitas instrumen dihitung menggunakan rumus koefisien *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$N(SXY) - (SX - SY)$$

$$R = \frac{N(SXY) - (SX - SY)}{\sqrt{[NSX^2 - (SX)^2][NSY^2 - (SY)^2]}}$$

Keterangan :

R : nilai koefisien validitas

N : jumlah responden

X : skor pertanyaan pertama

Y : skor total

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan nilai kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi 5% yaitu 0.893. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk peranan modal sosial dalam keberhasilan industri kecil tas diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (Lampiran 4). Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Singarimbun dan Effendi 2008). Penghitungan reliabilitas instrumen menggunakan perhitungan korelasi belah dua dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

$$1 + r_{tt}$$

Keterangan :

$r_{tot}$  : angka reabilitas keseluruhan item

$r_{tt}$  : angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Kriteria keputusan dalam uji reliabilitas yaitu jika nilai koefisien tersebut kurang dari 0.6 adalah kurang baik, 0.7 cukup baik, dan lebih dari 0.8 adalah baik. (Priyanto yang dikutip oleh Sofiasilmy (2013). Nilai ujicoba kuesioner menghasilkan

reabilitas sebesar 0.748. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian cukup reliabel.

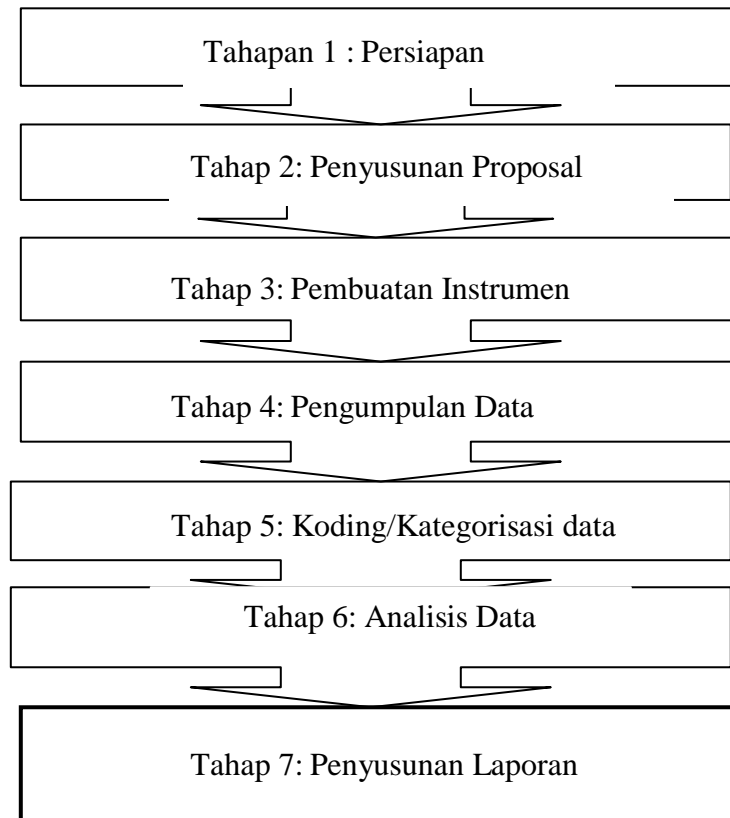
#### D. Luaran dan Indikator Pencapaian

##### Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Pemakalah dalam pertemuan ilmiah dalam seminar lokal	Artikel
2	Laporan Akhir Penelitian	Produk Laporan Penelitian
3	Laporan Penelitian terdaftar	HAKI

#### E. Bagan Tahapan Penelitian

**Gambar 1. Bagan Tahapan Penelitian**





## **BAB IV**

### **ANALISIS HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Profil PIK**

Perkampungan Industri Kecil atau paling mudah mengingatnya adalah PIK yang berada di kawasan industri Pulogadung yang terletak di Jalan Raya Penggilingan merupakan '**rumah**' bagi pedagang dan industri kecil. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, dan Perdagangan (UMKMP) Provinsi DKI Jakarta, menyatakan, di PIK Pulogadung ada sekitar 600 industri kecil. Sebanyak 25 persennya dari mereka merupakan pedagang. Industri kecil di PIK rata-rata berbentuk seperti rumah toko (ruko). Produknya diproduksi langsung di lokasi itu, lalu dijajakan di toko-toko yang juga berada di sana. Walau ada juga yang berbentuk pabrik dengan bangunan cukup besar. PIK Pulogadung sudah ada sejak tahun 1970-an. Kawasan itu dulunya terkenal dan dikunjungi orang layaknya mal, sebelum kemudian tergerus oleh perubahan zaman. Meski demikian, industri kecil di sana masih bisa bertahan.

PIK Pulogadung yang luasnya mencapai 37 hektar punya potensi untuk terus berkembang. Sekitar 23 hektar lahannya masih kosong. Berbagai jenis industri kecil bergerak di kawasan itu. Sebut saja usaha tekstil dan garmen, yang memproduksi berbagai macam tas, koper, jaket, sepatu, pakaian, dan celana. Ada pula penjual mainan anak, aksesoris atau suku cadang sepeda motor. Pabrik skala kecil yang membuat komponen untuk industri otomotif juga ada di PIK. Soal harga, produk dari PIK tergolong murah. Sebagian besar pedagangnya merupakan pedagang grosir. Pembelinya pun kebanyakan pemborong, yang hendak menjual lagi barang-barang itu ke Jakarta, Bekasi, Tangerang, Karawang, dan daerah lainnya.

Produk dari PIK juga masuk ke pasar-pasar besar seperti Tanah Abang, Pasar Senen, atau pesanan untuk instansi swasta dan pemerintah. Produk dari PIK

Pulogadung juga mulai dijual secara *online* dengan bekerja sama dengan toko-toko *online*.

### **Persaingan Ketat**

Meski tetap bertahan, industri tekstil dan garmen di PIK harus bersaing ketat dengan produk impor asal China. Prodak China di pasaran murah harganya. Ari (34), salah satu pembuat sekaligus pedagang tas di PIK bercerita, tak sedikit rekannya sesama penjual tas gulung tikar alias tutup karena tak bisa bersaing. Selain itu, harga produknya sulit naik tetapi bahan baku malah naik.

Menghadapi persaingan global produk PIK tidak kalah dengan produk luar, hanya saja strategi pemasarannya yang masih lemah dapat menurut Bapak Iskandar seorang usaha pakaian jas seragam kantor, Tas, Sepatu, dengan rumah industri yang penuh dengan bahan-bahan industry.

### **B. Analisis Hasil Data**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mengembangkan usaha kecil *home industry*, menganalisis hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK). Adapun keterbatasan tenaga kerja wanita dikarenakan banyak faktor, diantaranya, faktor tenaga, faktor waktu yang melayani anak, rumah tangga, dan lainnya, dengan faktor tenaga yang angkat berat-berat masih harus diwaspadai.

Dalam hal kinerja kesehariannya industry PIK sudah menggunakan tenaga mesin yang dapat diatasi dengan alat yang lebih modern mulai produksi, distribusi, pemasaran sehingga lebih efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia yang kurang trampil diberikan pelatihan khusus untuk pengelolaan usaha kecil yang meliputi perencanaan dan pengorganisasian. Memotivasi pengrajin terhadap usaha yang ditekuni sehingga mereka dapat memfokuskan diri untuk mengembangkan usahanya dengan maksimal. Untuk permasalahan modal usaha, solusi terbaik dari pemerintah perkampungan industri kecil (PIK) tersebut yakni pemberian motivasi

berupa hibah bagi pengusaha baru pemula yang diberikan kepada para pengrajin. Dan Lebih di maksimalkan jumlah produksi tas, pakaian, dan indutry jas hujan, sepatu, dan kerajinan industry lainnya, saat ini banyak pemesanan dari seragam kantor-kantor, perusahaan-perusahaan yang terjadi pelonjakan (peningkatan) permintaan. Memaksimalkan pemasaran, mempertahankan kepercayaan pelanggan dengan mempertahankan karakteristik dan kualitas produk (sumber data dilapangan PIK). Berikut hasil data produktivitas kerja wanita, (*Regression*)

## Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas Kerja Wanita <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.240	5.208

- a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja Wanita  
 b. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Peran wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif kerajinan tas yang dilakukan oleh pelaku-pelaku industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, dapat dianalisis dari olahan data dilapangan dengan menggunakan teknik SPSS *for windows* 20.0 diperoleh hasil dengan model summary, berdasarkan hasil pengujian standar error dengan estimasi 5,208, dengan variabel devenden ekonomi kreatif.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.102	1	446.102	16.445	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1302.078	48	27.127		
	Total	1748.180	49			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja Wanita

b. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK), berdasarkan hasil olahan data dilapangan dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS *for windows* 20.0 dengan variable ekonomi kreatif pada industry PIK, berdasarkan hasil dari **ANOVA<sup>b</sup>** signifikan dengan jumlah total 1748.180, artinya korelasi antara faktor karakteristik wanita dengan budaya kerja dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK), dimana hasil kinerja wanita lebih halus dan berkualitas di bandingkan hasil kinerja para lelaki, hanya saja kelemahan wanita terletak pada faktor tenaga yang lemah dengan mengangkat berat baik alat, maupun bahan baku yang sifatnya berat.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.632	5.667		6.640	.000
	Produktivitas Kerja Wanita	.405	.100	.505	4.055	.000

a. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Ekonomi Kreatif	Predicted Value	Residual
1	1.858	70	60.32	9.677
2	.089	62	61.54	.462
3	.089	62	61.54	.462
4	.089	62	61.54	.462
5	.769	70	66.00	4.005
6	.115	67	66.40	.599
7	.348	67	65.19	1.815
8	.514	63	60.32	2.677
9	.514	63	60.32	2.677
10	.514	63	60.32	2.677
11	.514	63	60.32	2.677
12	-.098	59	59.51	-.512
13	-1.053	52	57.49	-5.486
14	-.373	60	61.94	-1.944
15	-.373	60	61.94	-1.944
16	-.373	60	61.94	-1.944
17	.446	59	56.68	2.324

18	-1.562	53	61.13	-8.133
19	2.133	69	57.89	11.108
20	.840	57	52.62	4.376
21	.052	61	60.73	.272
22	-1.469	47	54.65	-7.650
23	.701	66	62.35	3.651
24	.628	64	60.73	3.272
25	.436	63	60.73	2.272
26	-.643	59	62.35	-3.349
27	.327	60	58.30	1.703
28	.011	62	61.94	.056
29	-1.053	52	57.49	-5.486
30	-1.168	51	57.08	-6.081
31	-1.318	49	55.87	-6.866
32	-2.480	47	59.92	-12.918
33	-1.027	57	62.35	-5.349
34	-.565	59	61.94	-2.944
35	1.588	69	60.73	8.272
36	-.633	55	58.30	-3.297
37	1.017	64	58.70	5.298
38	.628	64	60.73	3.272
39	-1.178	55	61.13	-6.133
40	.540	68	65.19	2.815
41	-.135	58	58.70	-.702
42	.358	63	61.13	1.867
43	.820	65	60.73	4.272
44	-.664	52	55.46	-3.460
45	-.866	55	59.51	-4.512
46	-.617	64	67.21	-3.211

47	-1.255	55	61.54	-6.538
48	.426	67	64.78	2.220
49	2.755	69	54.65	14.350
50	-.218	60	61.13	-1.133

a. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.62	67.21	60.42	3.017	50
Residual	-12.918	14.350	.000	5.155	50
Std. Predicted Value	-2.584	2.251	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.480	2.755	.000	.990	50

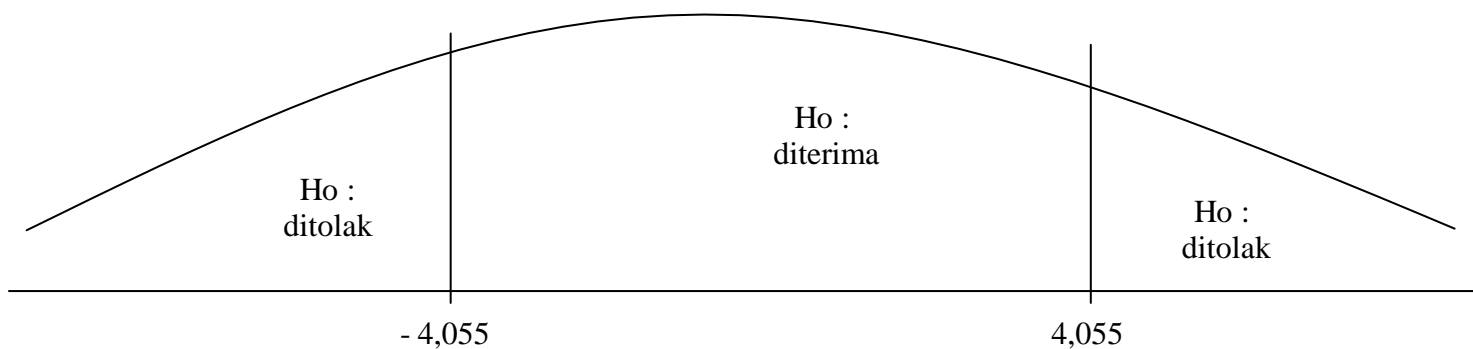
a. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Standar residual permintaan pasar di tinjau dari stansar deviasi mengalami penurunan sejumlah 990 dari jumlah responden 50, dimana permintaan pasar untuk saat ini mengalami penurunan. (data survei lapangan)

#### KRITERIA PENGUJIAN

$H_0$  diterima :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0$  ditolak :  $t_{hitung} > t_{table}$



**Analisis gambar :**

*t*<sub>hitung</sub> 6,640 > *t*<sub>tabel</sub> 4,055 , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Berarti terdapat pengaruh produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur, terdapat korelasi antara hasil analisis data di lapangan berdasarkan pengujian  $t_{hitung}$  sebesar  $t_{hitung}$  6,640, dan  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{tabel}$  4,055 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya (1). Produktivitas kerja mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk: individual, kelompok, dan organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan oleh semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai: kualitas dan kuantitasnya 2) durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir 3) penggunaan sumber daya secara optimal. (2) standarisasi permintaan pasar kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna. (2). Produktivitas kerja wanita dapat dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal, (3). Produktivitas menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara objektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran hasil produk, sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan kepada upaya untuk melakukan perbandingan antar hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapainnya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*. Dalam hal ini pekerja wanita mampu menunjukkan hasil yang sesuai mereka memiliki produktivitas tinggi.

#### B. Saran

Strategi produktivitas kinerja wanita yang dapat dikembangkan dalam organisasi, sekurang-kurangnya harus memperhatikan aspek-aspek relevansi (internal dan eksternal), *fleksibilitas*, kontinuitas, efektivitas, efisiensi, dan orientasi pada mutu, koordinasi dan tersediannya system, monitoring dan evaluasi.

**BAB VI**  
**LUARAN YANG DICAPAI**

Capaian luaran:

1. Laporan Hasil Penelitian Berdasarkan Hasil Survey (terlampir)
2. Draf Artikel (terlampir)
3. Draf Buku “Management Preproduksi” (Draf Terlampir)

## DAFTAR PUSTAKA

- Cook, Samuel C, (1994). *Modern Management*, 6<sup>th</sup>. Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Deperindag Kabupaten Bogor. 2001. *Laporan Tahunan*. Dinas Perindustrian dan Perdagangan: Bogor.
- Dharmawati Made. 2016. *Kewirausahaan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- John Howkins . 1997. *The Creative Economy* (terjemahan Ekonomi kreatif). Salemba IV. Jakarta.
- Munizu Musran. 2010. *Pengaruh faktor- faktor eksternal dan internal terhadap kinerja industri-industri mikro dan kecil (UMK) di Sulawesi Selatan*. 12 (01). *Jurnal manajemen dan kewira industri*.
- Ratnasari A, Kirwani H. 2012. *Peranan industri kecil menengah (IKM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo*. [Internet]. [diakses pada 11 Maret 2014]. Dapat diunduh dari:
- Rejekiingsih TW. 2004. *Mengukur besarnya peranan industri kecil dalam perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*. 01 (02). [Internet]. [diakses pada 10 November 2013]. Dapat diunduh dari: [http://eprints.undip.ac.id/14001/1/Mengukur\\_Besarnya\\_Peranan\\_Industri\\_Kecil\\_by\\_Tri\\_Wahyu\\_Rejekiingsih\\_\(OK\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/14001/1/Mengukur_Besarnya_Peranan_Industri_Kecil_by_Tri_Wahyu_Rejekiingsih_(OK).pdf).
- Sulistyaningsih Agustini. 2009. *Analisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, karakteristik individu, Locus of Control dan penerapan teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten klaten*.
- Sudarmadi. 2007. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi empiris: karyawan administrative universitas Semarang)*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tambunan T. 1999. *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*. Jakarta
- Widya Tambunan T. 2009. *UMKM di Indonesia*. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia

**ARTIKEL**  
**PENELITIAN KOLABORATIF DOSEN DAN MAHASISWA**  
**(PKDM)**



**PRODUKTIVITAS KERJA WANITA DALAM MENINGKATKAN**  
**EKONOMI KREATIF PADA PERKAMPUNGAN INDUSTRI KECIL,**  
**PENGGILINGAN, CAKUNG, JAKARTA TIMUR.**

**Tim Peneliti**

**Drs. H. Nur Busyra, MM.,M.Pd. NIDN: 0315096302**  
**Novi Anwar Andriansyah NIM: 1401105043**  
**Stefani Rahim, NIM: 1401105059**

**Surat Perjanjian Kontrak Kerja**  
Dari Lemlitbang UHAMKA  
Nomor: 435/F.03.07/2017  
Tanggal : 12 Oktober 2017  
Nilai Kontrak: Rp. 9.000.000,-

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**  
**JAKARTA**  
**2018**

## **ABSTRAK**

Perkampungan Industri Kecil (PIK) merupakan desa yang menjadi lokasi penelitian terdapat di Jakarta Utara (Cakung). banyak industri kerajinan tas yang berada di rumah-rumah penduduk hingga menghasilkan berbagai macam model, jenis dan ukuran tas. Industri kecil tas yang ada semakin berkembang. Hal itu terlihat dari hasil produksi tas di pasarkan ke berbagai daerah termasuk ekspor ke luar negeri. Para pengrajin dan pekerja wanita yang berasal dari masyarakat sekitar dan menjadi mata pencaharian utama masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan karena melihat keberhasilan industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK) yang menjadi matapencaharian masyarakat lokal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Metode kualitatif dengan metode survey lapangan dengan mengamati produktivitas para pekerja wanita ketempat-tempat pengrajin dengan mewawancarai beberapa pekerja wanita (*Observation activity*) dengan Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden dari pengusaha industri dan pengrajin. Teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner dan wawancara, Teknik analisis data yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner diolah secara kuantitatif dengan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS for Windows versi 20.0. luaran hasil penelitian ini dapat berbentuk laporan hasil penelitian dan Buku bahan ajar.

Berdasarkan analisis hasil survei lapangan produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur, terdapat korelasi antara hasil analisis data di lapangan berdasarkan pengujian  $t_{hitung}$ , sebesar  $t_{hitung}$  6,640 , dan  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{tabel}$  4,055, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya (1). Produktivitas kerja mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik individual, kelompok, ataupun organisasi. (2) standarisasi permintaan pasar kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna. (2). Produktivitas kerja wanita dapat dipengaruhi oleh factor internal dan eksternal, (3). Produktivitas menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara objektif

**Kata kunci :** *Produktivitas Kerja Wanita, Ekonomi Kreatif Industri Kecil*

Usaha kecil mempunyai peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Pengembangan usaha kecil di Indonesia yang merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan ekonomi nasional. Ini karena usaha tersebut merupakan tulang punggung sistem ekonomi kerakyatan yang tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan antar golongan pendapatan dan antar pelaku usaha, lebih dari itu pengembangannya mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempercepat perubahan struktural. Yakni meningkatnya perekonomian dan ketahanan ekonomi nasional.

Perkampungan Industri Kecil atau paling mudah mengingatnya adalah PIK yang berada di kawasan industri Pulogadung yang terletak di Jalan Raya Penggilingan merupakan '**rumah**' bagi pedagang dan industri kecil. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, dan Perdagangan (UMKMP) Provinsi DKI Jakarta, menyatakan, di PIK Pulogadung ada sekitar 600 industri kecil. Sebanyak 25 persennya dari mereka merupakan pedagang. Industri kecil di PIK rata-rata berbentuk seperti rumah toko (ruko). Produknya diproduksi langsung di lokasi itu, lalu dijual di toko-toko yang juga berada di sana. Walau ada juga yang

berbentuk pabrik dengan bangunan cukup besar. PIK Pulogadung sudah ada sejak tahun 1970-an. Kawasan itu dulunya terkenal dan dikunjungi orang layaknya mal, sebelum kemudian tergerus oleh perubahan zaman. Meski demikian, industri kecil di sana masih bisa bertahan.

PIK Pulogadung yang luasnya mencapai 37 hektar punya potensi untuk terus berkembang. Sekitar 23 hektar lahannya masih kosong. Berbagai jenis industri kecil bergerak di kawasan itu. Sebut saja usaha tekstil dan garmen, yang memproduksi berbagai macam tas, koper, jaket, sepatu, pakaian, dan celana. Ada pula penjual mainan anak, aksesoris atau suku cadang sepeda motor. Pabrik skala kecil yang membuat komponen untuk industri otomotif juga ada di PIK. Soal harga, produk dari PIK tergolong murah. Sebagian besar pedagangnya merupakan pedagang grosir. Pembelinya pun kebanyakan pemborong, yang hendak menjual lagi barang-barang itu ke Jakarta, Bekasi, Tangerang, Karawang, dan daerah lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mengembangkan usaha kecil *home*

*industry*, menganalisis hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK). Adapun keterbatasan tenaga kerja wanita dikarenakan banyak faktor, diantaranya, faktor tenaga, faktor waktu yang melayani anak, rumah tangga, dan lainnya, dengan faktor tenaga yang angkat berat-berat masih harus diwaspadai. penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan utama penelitian yakni, "Bagaimana produktivitas kerja wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif dan keberhasilan pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, referensi penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan tema penelitian ini; Deperindag Kabupaten Bogor. 2001. Laporan Tahunan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan: Bogor, isi penelitian Departemen Perindustrian dan Perdagangan membuat batasan industri kecil adalah bagian dari industri nasional yang mempunyai misi utama menyerap tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja berusaha, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan penyediaan barang dan jasa serta berbagai komponen baik

untuk keperluan dasar dalam negeri maupun luar negeri. Mengukur besarnya peranan industri kecil dalam perekonomian di Provinsi Jawa Tengah. Besarnya Peranan Industri Kecil. Peneliti:*et.al*:by Tri Wahyu Rejekiingsih (OK). Pdf. Isi penelitian; Karakteristik keragaman industri kecil seperti: teknologi yang dipakai masih tradisional Industri kecil merupakan industri yang membantu pemerintah dalam penyerapan sektor tenaga kerja karena jenis industrinya yang masih lebih menggunakan tenaga kerja manusia daripada teknologi. Selain itu, jumlah industri kecil yang banyak dan lokasinya menyebar luas di seluruh daerah baik pedesaan maupun perkotaan karena skala industri yang kecil dan tidak sulit untuk memulainya sesuai kreatifitas yang dimiliki. Melakukan penelitian di kota batu yang menunjukkan bahwa kaum perempuan di Desa Tulungrejo Kecamatan Bumiaji kota Batu telah membangun industry rumah tangan yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya. Peneliti . *Et.ol* Rahma Apriyeti (2009); isi penelitian Kaum perempuan di sana terbukti punya andil besar dalam membantu perekonomian keluarga. Mereka

memiliki pengetahuan yang didapatkan secara formal dan informal dan secara kreatif menerapkan ide-idenya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Keberadaan industry rumah tangga di kota batu sekaligus membentuk citra yang positif bagi kota itu sendiri sebagai kota pariwisata.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauhmana tingkat efisiensi dan efektifitas tenaga kerja dalam menghasilkan suatu hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Semakin produktif tenaga kerja maka hasil pekerjaannya akan terlihat baik. Sedangkan tingkat produktivitas dapat diukur dengan; (1) Penggunaan waktu, Penggunaan waktu kerja yang digunakan tenaga kerja untuk menghasilkan output dan sebagai alat ukur produktivitas kerja meliputi : kecepatan waktu kerja, penghematan waktu kerja, kedisiplinan waktu kerja, tingkat absensi, Produktivitas kerja juga dapat diukur dengan menggunakan dua cara yaitu *Physical Productivity* dan *Value Productivity*. *Physical Productivity* yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), berat, panjang, berat, banyaknya unit, waktu dan banyaknya tenaga kerja.

Sedangkan *Value Productivity* yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang. Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber: Modal (Perlengkapan, material, energi, tanah dan bangunan) Tenaga kerja.

Rahma Apriyeti (2009) melakukan penelitian di kota batu yang menunjukkan bahwa kaum perempuan di Desa Tulungrejo Kecamatan Bumiaji kota Batu telah membangun industry rumah tangan yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitarnya. Kaum perempuan di sana terbukti punya andil besar dalam membantu perekonomian keluarga. Mereka memiliki pengetahuan yang didapatkan secara formal dan informal dan secara kreatif menerapkan ide-idenya untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Keberadaan industry rumah tangga di kota batu sekaligus membentuk citra yang positif bagi kota itu sendiri sebagai kota pariwisata.

Penelitian lain dilakukan oleh Ismi Widiaty dkk (2009) di komunitas pengrajin produk *craftsmanship* (assesories, dan cinderamata yang berbahan dasar tekstil) di daerah cicadas, bandung. Berhasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan



industry kreatif melalui pelatihan yang dikembangkan mampu meningkatkan kualitas produk dan dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat di Cicadas Kota Bandung dengan cukup signifikan.

Departemen Perdagangan Republik Indonesia (2008) merumuskan ekonomi kreatif sebagai upaya pembangunan ekonomi secara berkelanjutan melalui kreativitas dengan iklim perekonomian yang berdaya saing dan memiliki cadangan sumber daya yang terbarukan. Definisi yang lebih jelas disampaikan oleh UNDP (2008) yang merumuskan bahwa ekonomi kreatif merupakan bagian integratif dari pengetahuan yang bersifat inovatif, pemanfaatan teknologi secara kreatif, dan budaya. Indonesia merupakan Negara dengan banyak suku dan budaya, maka setiap daerah yang memiliki sebuah kebudayaan dapat mempresentasikan budayanya dengan cara-cara yang unik. Hal ini terkait dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal dan juga tersedianya jaringan pemasaran yang lebih baik dibanding kota-kota kecil. Namun hal itu tidak menutup kemungkinan kota-kota kecil di Indonesia untuk mengembangkan ekonomi kreatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), Data primer didapat dengan mengumpulkan data kuantitatif dari kuesioner dan Data kualitatif didapat dari responden dan informan yang diperoleh melalui pengamatan, observasi, dan wawancara mendalam. Hal itu dilakukan, untuk mendeskripsikan secara mendalam tentang modal sosial yang dimanfaatkan di industri kecil tas PIK. Singarimbun dan Effendi (2006) menyatakan bahwa dalam upaya memperkaya data dan lebih memahami fenomena sosial yang diamati, terdapat usaha untuk menambah informasi kualitatif pada data kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

### **Diskripsi Data**

#### **Karakteristik Responden**

Hasil analisis data dilapangan dalam meningkatkan ekonomi kreatif kerajinan tas yang dilakukan oleh pelaku-pelaku industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, dapat dianalisis dari olahan data dilapangan dengan menggunakan teknik SPSS *for windows* 20.0 diperoleh hasil dengan model summary, berdasarkan hasil pengujian standar error dengan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.102	1	446.102	16.445	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1302.078	48	27.127		
	Total	1748.180	49			

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja Wanita

a. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

estimasi 5,208, dengan variabel devenden ekonomi kreatif.

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Produktivitas Kerja Wanita <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.240	5.208

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja Wanita

b. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Peran wanita dalam meningkatkan ekonomi kreatif kerajinan tas yang dilakukan oleh pelaku-pelaku industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil atau disebut dengan PIK, dapat dianalisis dari olahan data dilapangan dengan menggunakan teknik SPSS *for windows* 20.0 diperoleh hasil dengan model summary, berdasarkan hasil pengujian standar error dengan estimasi 5,208, dengan variabel devenden ekonomi kreatif.

Hubungan faktor karakteristik wanita dan budaya dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK), berdasarkan hasil olahan data dilapangan dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS *for windows* 20.0 dengan variable ekonomi kreatif pada industry PIK,

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.62	67.21	60.42	3.017	50
Residual	-12.918	14.350	.000	5.155	50
Std. Predicted Value	-2.584	2.251	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.480	2.755	.000	.990	50

a. Dependent Variable: Ekonomi Kreatif

Berdasarkan hasil dari **ANOVA<sup>b</sup>**

Signifikan dengan jumlah total 1748.180, artinya korelasi antara faktor karakteristik wanita dengan budaya kerja dalam meningkatkan ekonomi kreatif pada industri kecil tas di Perkampungan Industri Kecil (PIK), dimana hasil kinerja wanita lebih halus dan berkualitas di bandingkan hasil kinerja para lelaki,

hanya saja kelemahan wanita terletak pada faktor tenaga yang lemah dengan mengangkat berat baik alat, maupun bahan baku yang sifatnya berat.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.632	5.667		6.640	.000
Produktivitas Kerja Wanita	.405	.100	.505	4.055	.000

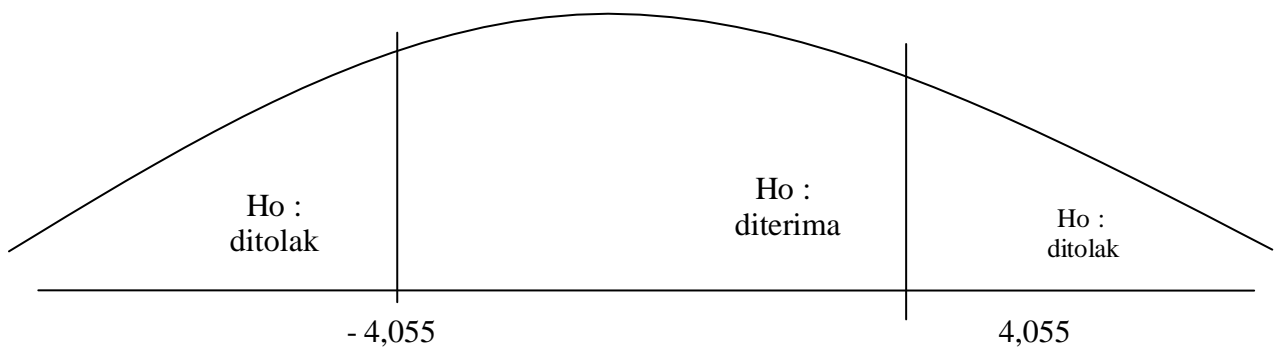
Standar residual permintaan pasar di tinjau dari stansar deviasi mengalami penurunan sejumlah 990 dari jumlah responden 50, dimana permintaan pasar untuk saat ini mengalami penurunan. (data survei lapangan)

**Kriteria Pengujian**

$H_0$  diterima :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0$  ditolak :  $t_{hitung} > t_{table}$

Produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur, terdapat korelasi antara hasil analisis data di lapangan berdasarkan pengujian  $t_{hitung}$  sebesar  $t_{hitung}$  6,640 , dan  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{tabel}$  4,055 dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya (1). Produktivitas kerja mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk: individual,



**Analisis gambar :**

$t_{hitung}$  6,640 >  $t_{tabel}$  4,055 , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh produktivitas kerja wanita terhadap peningkatan ekonomi kreatif pada perkampungan industri kecil penggilingan Cakung Jakarta timur.

Kelompok, dan organisasi. Produktivitas ditentukan oleh dukungan oleh semua sumber daya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efesiensi, yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai: kualitas dan kuantitasnya 2) durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir 3) penggunaan sumber daya secara

optimal. (2) standarisasi permintaan pasar kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna. (2). Produktivitas kerja wanita dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, (3). Produktivitas menitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara objektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran hasil produk, sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan kepada upaya untuk melakukan perbandingan antar hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bisa diketahui kadar atau tingkat ketercapainnya, untuk kemudian dijadikan *feedback* ataupun *feedforward*. Dalam hal ini pekerja wanita mampu menunjukkan hasil yang sesuai mereka memiliki produktivitas tinggi. Strategi produktivitas kinerja wanita yang dapat dikembangkan dalam organisasi, sekurang-kurangnya harus memperhatikan aspek-aspek relevansi (internal dan eksternal), *fleksibilitas*, kontinuitas, efektivitas, efisiensi, dan orientasi pada mutu, koordinasi dan tersediannya sistem, monitoring dan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cook, Samuel C, (1994). *Modern Management*, 6<sup>th</sup>. Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Deperindag Kabupaten Bogor. 2001. *Laporan Tahunan*. Dinas Perindustrian dan Perdagangan: Bogor.
- Dharmawati Made. 2016. *Kewirausahaan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- John Howkins . 1997. *The Creative Economy* (terjemahan Ekonomi kreatif). Salemba IV. Jakarta.
- Munizu Musran. 2010. *Pengaruh faktor-faktor eksternal dan internal terhadap kinerja industri-industri mikro dan kecil (UMK) di Sulawesi Selatan*. 12 (01). *Jurnal manajemen dan kewira industrialian*.
- Ratnasari A, Kirwani H. 2012. *Peranan industri kecil menengah (IKM) terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo*. [Internet]. [diakses pada 11 Maret 2014]. Dapat diunduh dari:
- Rejekiingsih TW. 2004. *Mengukur besarnya peranan industri kecil dalam perekonomian di Provinsi Jawa Tengah*. 01 (02). [Internet]. [diakses pada 10 November 2013]. Dapat diunduh dari: [http://eprints.undip.ac.id/14001/1/Mengukur\\_Besarnya\\_Peranan\\_Industri\\_Kecil\\_by\\_Tri\\_Wahyu\\_Rejekiingsih\\_\(OK\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/14001/1/Mengukur_Besarnya_Peranan_Industri_Kecil_by_Tri_Wahyu_Rejekiingsih_(OK).pdf).
- Sulistyaningsih Agustini. 2009. *Analisis pengaruh kepemimpinan,*

*kompetensi, karakteristik individu, Locus of Control dan penerapan teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten klaten.*

Sudarmadi. 2007. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi Indonesia*. Jakarta (ID): Ghalia Indonesia

*empiris: karyawan administrative universitas Semarang).*

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tambunan T. 1999. *Perkembangan Industri Skala Kecil di Indonesia*. Jakarta

Widya Tambunan T. 2009. *UMKM di*

## DOKUMENTASI



Aktivitas Di Salah satu UMKM di Pusat Industri Kecil, Cakung.



Salah Satu Produk yang dihasilkan oleh salah Satu UMKM di Pusat Industri Kecil, Cakung.



Aktivitas Di Salah satu UMKM di Pusat Industri Kecil, Cakung.



Aktivitas Di Salah satu UMKM di Pusat Industri Kecil, Cakung.





Ibu-bu Masyarakat Sekitar Menyadi Salah Satu Aset SDM untuk UMKM di PIK



Ibu-bu Masyarakat Sekitar Menyadi Salah Satu Aset SDM untuk UMKM di PIK